

กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย



นางจินณา สืบสายไทย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

STRATEGIC KNOWLEDGE MANAGEMENT TO ENHANCE
CAPABILITIES FOR THAI HAIRDRESSER INDUSTRY

Mrs. Jinna Sebsaitai



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Development Education
Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ สำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย
โดย	นางจิณณา สีสายไทย
สาขาวิชา	พัฒนศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร. อุบลวรรณ หงษ์วิทยากร
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	อาจารย์ ดร. บุญพริกา บุญภักดี

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จริญญา มาติลกโกวิท)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร. อุบลวรรณ หงษ์วิทยากร)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(อาจารย์ ดร. บุญพริกา บุญภักดี)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กรรณิการ์ สัจกุล)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญอรุณ ปรีดีติติก)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวรรณ แสงสุวรรณ)

ฉันทนา สืบสายไทย : กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างผมไทย (STRATEGIC KNOWLEDGE MANAGEMENT TO ENHANCE CAPABILITIES FOR THAI HAIRDRESSER INDUSTRY) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร. อุบลวรรณ หงษ์วิทยากร, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: อ. ดร. บุณยธิดา บุณย์ศักดิ์, 256 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมในประเทศไทยและต่างประเทศ 2. วิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย และ 3. นำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างผมไทย โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นช่างผม จำนวน 312 คน และผู้ประกอบการร้านทำผมขนาดใหญ่ จำนวน 30 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 คน รวมทั้งการสนทนากลุ่ม 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ดำเนินการ 8 คน และกลุ่มผู้สนับสนุน 9 คน รวม 17 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย คือ 1.1 ช่างผม ค่าเฉลี่ยสภาพขีดความสามารถในด้านความรู้เรื่องระบบสารสนเทศ ทักษะ และทัศนคติ มีค่าเท่ากับ 3.50, 3.06 และ 3.70 ตามลำดับ และควรพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มเติมเมื่อเทียบกับต่างประเทศในด้านความปลอดภัย การใช้สารเคมี การบริหารจัดการเวลา ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน การจัดการข้อมูล และการมีใบประกอบวิชาชีพ 1.2 ผู้ประกอบการ ค่าเฉลี่ยสภาพขีดความสามารถในด้านความรู้เรื่องระบบสารสนเทศ ทักษะ และทัศนคติ มีค่าเท่ากับ 3.60, 4.00 และ 4.11 ตามลำดับ และควรพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มเติมเมื่อเทียบกับต่างประเทศในด้านศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการและหน่วยงานตรวจสอบกิจการ

2. การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย มี 2 ส่วน คือ 2.1 ด้านโครงสร้างในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) จัดตั้งองค์กรหลักในการจัดการเรียนรู้ 2) สนับสนุนองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) กำหนดบทบาทของภาครัฐ และ 4) ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชน 2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับ 1) แหล่งเรียนรู้สู่สากล 2) ความรู้และทักษะการเรียนรู้สู่สากล 3) แนวทางการพัฒนาสู่สากล 4) การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา 5) การสร้างแบรนด์ 6) กฎหมายที่จำเป็น 7) การให้ความรู้ด้านกฎหมาย 8) การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ 9) ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา และ 10) ทัศนคติ

3. กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างผมไทย มี 3 กลยุทธ์หลัก และ 9 กลยุทธ์ย่อย คือ 3.1 กลยุทธ์สร้างความเข้มแข็งในการจัดการความรู้ของบุคคลและหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ประกอบด้วย 1) การสร้างเครือข่ายช่างผม และผู้ประกอบการ เพื่อเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความรู้ 2) การสร้างความร่วมมือกับบริษัทหรือแบรนด์ระดับสากล เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการจัดการความรู้ของบุคคลและหน่วยงาน 3) การสร้างเครือข่ายองค์กรและสมาคมวิชาชีพช่างผมไทย 3.2 กลยุทธ์ปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้านสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงความรู้ของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 2) การสอนโดยเน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา 3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นวิชาการบนฐานการสร้างนวัตกรรม 3.3 กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรแกนกลางสำหรับการพัฒนาช่างผม และผู้ประกอบการที่มีมาตรฐานสากล 2) จัดทำหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการที่มีมาตรฐานสากล เฉพาะวิชาชีพช่างผม 3) การจัดศูนย์ฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยจัดในสถาบันการศึกษา การอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกภูมิภาค

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิติดี

สาขาวิชา พัฒนศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ปีการศึกษา 2559 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5384482327 : MAJOR DEVELOPMENT EDUCATION

KEYWORDS: STRATEGIC / KNOWLEDGE MANAGEMENT / ENHANCE CAPABILITY / THAI HAIRDRESSER INDUSTRY

JINNA SEBSAITHAI: STRATEGIC KNOWLEDGE MANAGEMENT TO ENHANCE CAPABILITIES FOR THAI HAIRDRESSER INDUSTRY. ADVISOR: UBONWAN HONGWITYAKORN, Ph.D., CO-ADVISOR: BUNTARIKA BULPAKDI, Ph.D., 256 pp.

This study aimed to 1. study capability condition of Thai and international hairdressing industry, 2. analyze a knowledge management to enhance the capability of Thai hairdressing industry and 3. propose the knowledge management strategies to enhance the capability of Thai hairdressing industry. A mixed-method research used in this study, including the following: the document and the survey research, the population and the sample were 312 hairdressers and 30 large size entrepreneurs; in-depth interviews, the key informants were 10 agents from both public and private sectors; focus group discussion of 8 hairdresser's operators and 9 contributors in total amount of 17 people.

The study found that 1. The capability of Thai hairdressing industry namely: 1.1 hairdressers, the mean score of the capability condition in regarding to knowledge about information systems, skills and attitudes were 3.50, 3.06 and 3.70 respectively, and the safety, chemical used, time management, sustainable development, data management and professional certificate were also needed for the further when compare with international standard ; 2. entrepreneurs, the mean score of the capability condition in regarding to knowledge about information systems, skills and attitudes were 3.60, 4.00 and 4.11 respectively, and he entrepreneur capacity and service inspector organization were also needed for further development.

2. There was 2 categories of the knowledge management to enhance the capability of Thai hairdressing industry namely: 2.1 Knowledge management structure, as follows: 1. establishing main organization for learning management; 2. supporting other relevant organizations; 3. defining the role of the government sector; 4. promoting the role of the private sector; 2.2 learning management, focusing the following: 1. learning resources to go abroad; 2. knowledge and skills needed to go abroad, 3. development guideline to go abroad; 4. educational qualification development; 5. branding development; 6. requirement laws; 7. teaching of the requirement laws; 8. communication and human relation; 9. Thinking and problem-solving skills; and 10. hairdressing service attitudes.

3. The knowledge management strategies to enhance the capability of Thai hairdressing industry. There are 3 main strategies and 9 sub-main strategies namely: 3.1 The strategy to strengthen the knowledge management of the people and organization to enhance the capability of Thai hairdressing industry, including the following: 1. establishing hairdressers and entrepreneurs networking for learning and knowledge sharing center; 2. founding the collaboration with international companies or brands to strengthen the knowledge management of the personal and organization; 3. establishing the networking of hairdressing organization and association; 3.2 The strategy of teaching and learning process transformation, including the following: 1. revising and developing professional standard; 2. teaching focuses in the creativity and problem-solving skills; 3. teaching and learning that emphasize on innovation development; 3.3 The strategy of the development of international standard curriculum to enhance the capability of Thai hairdressing industry, including the following: 1. revising and developing the core curriculum for developing hairdressers and entrepreneurs with the international standard; 2. developing entrepreneurship curriculum that meet international standard, specifically for hairdressers; 3. establishing training center in institutions and in the Department of Skill Development (IDS) for all regions.

Department: Educational Policy Management and
Leadership

Field of Study: Development Education

Academic Year: 2016

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยข้อคิด คำแนะนำและข้อวิจารณ์จาก อาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อ.ดร.อุบลวรรณ หงษ์วิทยากร และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
อ.ดร.บุณยพริกา บุลภักดี ตลอดจนคณาจารย์คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาพัฒนศึกษาทุกท่านที่
ความรู้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ทำให้มีความเข้าใจถึงเนื้อหาและรายละเอียดในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณท่านประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.จรูญศรี มาติลล
โกวิท รองศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สัจกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฟื่องอรุณ ปรีดีติลล และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวรรณ แสงสุวรรณ ที่สละเวลาให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการ
ดำเนินการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณหน่วยงานราชการทุกภาคส่วนรวมถึงผู้ร่วมอาชีพที่เล็งเห็นถึงความสำคัญ
ของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

กราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ที่เป็นกำลังใจ ห่วงใยและสนับสนุนในการศึกษามาโดย
ตลอด รวมถึงทุกท่านที่เกี่ยวข้อง ประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานวิจัยนี้ ขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุก
ท่านที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และหวังว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวงการช่าง
ผมไทย รวมถึงบุคคลทั่วไปที่สนใจในอาชีพนี้ได้นำไปใช้เป็นแนวทางสืบไป

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	1
สารบัญแผนภาพ.....	3
สารบัญแผนภูมิ.....	4
บทที่ 1.....	5
บทนำ.....	5
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	5
1.2 คำถามการวิจัย.....	9
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	10
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	10
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2.....	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
ตอนที่ 1 อุตสาหกรรมช่างผม.....	14
ตอนที่ 2 การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ.....	49
ตอนที่ 3 กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ.....	57
ตอนที่ 4 แนวคิดทางสังคมวิทยาการศึกษา.....	84
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87

บทที่ 3	94
วิธีดำเนินการวิจัย	94
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ.....	94
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือ.....	99
ตอนที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือ.....	101
บทที่ 4	106
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ.....	106
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือ.....	147
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือ.....	181
บทที่ 5	193
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	193
5.1 สรุปผลการวิจัย	194
5.2 อภิปรายผล	205
5.3 ข้อเสนอแนะ	217
รายการอ้างอิง	218
ภาคผนวก.....	224
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	256

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลสถิติที่สำคัญของสถานประกอบการธุรกิจการแต่งผมและการเสริมสวย อื่น ๆ ทั่วประเทศไทย	16
2	องค์ประกอบของขีดความสามารถ	22
3	มาตรฐานช่างผมสากลตามกรอบมาตรฐาน World Skills	34
4	การแบ่งมาตรฐานทักษะของประเทศนิวซีแลนด์	41
5	ตัวอย่างสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกาที่เปิดสอนตัดผม	65
6	สรุปแนวคิดกระบวนการของการจัดการความรู้	70
7	หลักสูตรช่างผมในประเทศไทย	73
8	หลักสูตรช่างผมในต่างประเทศ	77
9	สรุปข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	96
10	จำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแต่ละประเภท เพื่อพัฒนากลยุทธ์การจัดการ ความรู้	102
11	ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลของช่างผมและผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ การศึกษา และอายุงาน	107
12	ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลของช่างผม จำแนกตามเพศ รายได้ ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านทักษะการใช้ภาษาอื่นๆ	109
13	ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลของผู้ประกอบการ(เจ้าของร้าน) จำแนกตามประสบการณ์เปิดร้าน และสถานภาพ	110
14	สภาพข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ	111
15	สภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยของผู้ช่างผม	114
16	สภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)	114
17	สภาพขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ เรื่องความรู้ เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายของช่างผม	116
18	สภาพขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ เรื่องความรู้ เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)	116

ตารางที่		หน้า
19	สภาพขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผมของช่างผม	117
20	สภาพขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผมของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)	118
21	สภาพขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ เรื่อง ความรู้ในระบบการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)	119
22	สภาพขีดความสามารถด้านทักษะ เรื่องทักษะการสื่อสารและ มนุษยสัมพันธ์ของช่างผม	119
23	สภาพขีดความสามารถด้านทักษะ เรื่องทักษะการสื่อสารและ มนุษยสัมพันธ์ของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)	120
24	สภาพขีดความสามารถด้านทักษะ เรื่องทักษะการตัดสินใจและการ แก้ปัญหาของช่างผม	121
25	สภาพขีดความสามารถด้านทักษะ เรื่องทักษะการตัดสินใจและการ แก้ปัญหาของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)	121
26	สภาพขีดความสามารถด้านทักษะ เรื่องทักษะอาชีพของช่างผม	122
27	สภาพขีดความสามารถด้านทักษะ เรื่องทักษะอาชีพของ ผู้ประกอบการ(เจ้าของร้าน)	122
28	สภาพขีดความสามารถด้านทัศนคติของช่างผม	123
29	สภาพขีดความสามารถด้านทัศนคติของผู้ประกอบการ (เจ้าของ ร้าน)	124
30	ขีดความสามารถของช่างผม จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	125
31	ขีดความสามารถของของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) จำแนกตาม ข้อมูลพื้นฐาน	127
32	สภาพการพัฒนาขีดความสามารถประเด็นการเข้าอบรม	132
33	แหล่งความรู้ที่ได้รับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	136
34	สรุปปัจจัยหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถ ของช่างผมไทย	142

ตารางที่		หน้า
35	สรุปประเด็นจากการศึกษาจากตอนที่ 1 ที่นำไปสู่การศึกษาตอนที่ 2	143
36	เปรียบเทียบหลักสูตรเสริมขีดความสามารถระหว่างไทยกับ ต่างประเทศ	146
37	แนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย สู่สากล	176
38	ผลวิเคราะห์ SWOT ของอุตสาหกรรมช่างผมไทย (N=10)	183
39	ความสอดคล้องของกลยุทธ์กับประเด็นขีดความสามารถของช่างผม ไทย	187



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อ เสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย	13
2 The SECI model	52



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้าที่
1 เปรียบเทียบอายุเฉลี่ยของช่างผมในประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์กับ อาซีพอื่นๆ	40
2 เปรียบเทียบระดับการศึกษาของช่างผมในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์กับ อาซีพอื่นๆ	40



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมภาคการผลิตและภาคบริการของประเทศไทย เป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย ดังจะเห็นได้จากสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ หรือ GDP ของอุตสาหกรรมภาคการผลิตและภาคบริการนับตั้งแต่ปี 2548–2552 ที่มีสัดส่วนโดยเฉลี่ยต่อปีถึงร้อยละ 86 ของ GDP ทั้งประเทศ โดยในปี 2552 อุตสาหกรรมภาคการผลิตมีมูลค่า GDP ถึง 3.09 ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 34.15 ของ GDP ทั้งประเทศ และอุตสาหกรรมภาคบริการมีมูลค่า GDP 4.61 ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 51 ของ GDP ทั้งประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ทั้งนี้ธุรกิจบริการนับเป็นหนึ่งในภาคธุรกิจหลักที่สำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับประเทศและระดับโลกดังจะเห็นได้ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา การค้าบริการระหว่างประเทศมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นมาก โดยมูลค่าการค้าบริการของโลกขยายตัวปีละประมาณร้อยละ 8 ในขณะที่การค้าสินค้าขยายตัวประมาณร้อยละ 6 ในประเทศพัฒนาแล้วหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์ เป็นต้น สามารถพัฒนาธุรกิจบริการให้เป็นธุรกิจข้ามชาติ ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้อีกหลายประเทศหันมาสนใจภาคธุรกิจบริการมากขึ้น ผู้ประกอบการธุรกิจบริการไทยจำเป็นต้องปรับตัวและก้าวให้ทันต่อพลังขับเคลื่อนของกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เศรษฐกิจการค้าบริการระหว่างประเทศเจริญเติบโตและขยายตัวสูงมากกว่าการค้าสินค้า ทั้งนี้ในตลาดของประเทศพัฒนาแล้ว ภาคบริการเริ่มมีบทบาทมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นประเด็นสำคัญในการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้ก่อให้เกิดการสื่อสารและเครือข่ายที่ไร้พรมแดนอันนำมาซึ่งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และการเปิดเสรีทางการค้าภาคบริการที่มีส่วนเสริมกับภาคการส่งออกและการท่องเที่ยว จะช่วยสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจและส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของภูมิภาคและในระดับโลกได้ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2552) หากธุรกิจการค้าบริการได้เข้าสู่ระบบการเปิดเสรีทางการค้าจะทำให้การขยายตัวของเศรษฐกิจโดยรวมดีขึ้น ทำให้เงินทุนและเทคโนโลยีเคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศไทยและส่งผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ผู้บริโภคสามารถเลือกอุปโภคบริโภคสินค้าได้ในจำนวนมากขึ้นในราคาที่ต่ำลง ซึ่งส่งผลดีต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน จากผลการศึกษาพบว่า การทำเขตการค้าเสรีกับ

ประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และจีน ได้ทำให้สวัสดิการสังคมเพิ่มขึ้น 6,661.0 - 6,848.0 และ 796 ล้านเหรียญสหรัฐฯ ตามลำดับ รวมถึงยังเป็นช่องทางกระจายสินค้าไปสู่ภูมิภาคใกล้เคียงซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขันด้านการค้าบริการที่เป็นธรรม (กองวิจัยการตลาดแรงงาน, 2554) ด้วยพื้นฐานทางเศรษฐกิจมหภาคต้องสามารถสร้างให้เกิดเสถียรภาพและมีภูมิคุ้มกันที่เอื้อต่อการปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงต้องอาศัยการเตรียมพร้อมในการรับมือในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเรื่องสมรรถนะและขีดความสามารถในระดับสูง ตลอดจนจนถึงการให้ความสำคัญต่อการเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในประเทศและภายนอกประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและรู้เท่าทัน มีการปรับโครงสร้างการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิตแทนการเพิ่มการใช้ปัจจัยการผลิตซึ่งก่อให้เกิดการเชื่อมโยงกิจกรรมในภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ รวมถึงการเชื่อมโยงธุรกิจขนาดใหญ่กับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างสมดุล เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของภาคการผลิตและบริการที่ตรงกับความต้องการของตลาดภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนสร้างความแปลกใหม่เพื่อนำตลาดไปสู่การเพิ่มการจ้างงาน การยกระดับรายได้ที่แท้จริงและคุณภาพชีวิตของคนในประเทศ

การลดอุปสรรคของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศนับเป็นส่วนสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 -2559) ซึ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการปรับโครงสร้างการผลิตและการค้าให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยอาศัยปัจจัยหลักที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะและองค์ความรู้ของคน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การบริหารจัดการ และการยกระดับคุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของกระบวนการผลิตและความคล่องตัวด้านการตลาด ซึ่งต้องอาศัยการดำเนินการควบคู่ไปกับการสร้างและผลักดันการเพิ่มผลผลิตอย่างเป็นกระบวนการในระดับชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ, 2554) อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณาสถานภาพทางการแข่งขันของประเทศไทย ได้สะท้อนให้เห็นถึงสัญญาณเตือนว่า ประเทศไทยอยู่ในสถานะที่ถูกกดดันจากประเทศที่มีต้นทุนแรงงานถูกและประเทศที่มีระดับเทคโนโลยีที่เหนือกว่า (nutcracker) การติดกับดักของการเติบโตที่ไร้กำไร การลงทุนที่ให้ผลตอบแทนในสัดส่วนต่ำกว่า (more for less) และขาดการลงทุนเพื่ออนาคต รวมถึงการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของโลกค่อนข้างต่ำ ตลอดจนการขาดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในภูมิภาคการเมืองและเศรษฐกิจโลก ในขณะที่ศักยภาพการแข่งขันภาคบริการของประเทศไทยยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสวนทางกับการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับสูง ได้ส่งผลให้เกิดการเจรจาที่ถูกผลักดันให้มีการเปิดตลาดมากขึ้น ในขณะที่เดียวกับที่กฎเกณฑ์ในการจัดระเบียบภาคบริการของประเทศไทยยังไม่เพียงพอและข้อบังคับใช้กฎระเบียบที่ขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ที่พึงปรารถนาของประเทศไทย ควรจะให้ความสำคัญกับการก้าวสู่การมีระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ที่มีสมรรถนะสูง (modern/high performance economy) โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ การเพิ่มส่วนแบ่ง

ตลาดส่งออก การกำหนดตำแหน่งของสาขาการผลิตที่ประเทศมีความได้เปรียบ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในตลาดโลก (global niche) และเพิ่มผลผลิต (productivity) ในทุกภาคการผลิตและบริการ รวมถึงส่วนด้านการค้าสินค้าและบริการระหว่างประเทศมุ่งเน้นการดำเนินนโยบายคู่ขนานที่ให้ความสำคัญกับการเจรจาการค้าในระดับต่าง ๆ ควบคู่กับการกำหนด กลยุทธ์การนำเข้าเชิงรุก (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2547) ซึ่งเห็นได้จากการที่รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว โดยเฉพาะความจำเป็นในการเร่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคการผลิตและบริการให้สามารถยืนหยัดแข่งขันได้ในเวทีโลกและการปรับปรุงสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2553 รัฐบาลโดยคณะกรรมการรัฐมนตรีเศรษฐกิจ (รศก.) ได้มีมติมอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กพข.) ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว และวันที่ 5 มีนาคม 2553 คณะกรรมการ กพข. มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอกรอบการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว พร้อมทั้งให้นำความเห็นของที่ประชุมไปประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ดังกล่าว และรายงานความก้าวหน้าต่อ คณะกรรมการ กพข. ต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ, 2554)

อุตสาหกรรมช่างผมไทย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจบริการนั้นถือได้ว่ามีบทบาทในการหล่อเลี้ยงระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งในระดับจุลภาค ได้แก่ ระดับผู้ประกอบการรายย่อย และระดับมหภาค ได้แก่ ระดับอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการขยายการผลิตและการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้อุตสาหกรรมนี้มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑลและต่างจังหวัด ดังจะเห็นได้จากการที่มีการเปิดร้านออกแบบตัดแต่งทรงผมเป็นจำนวนมากอยู่ทั่วไปในทุกชุมชน และจากข้อมูลรายได้จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าร้านออกแบบตัดแต่งทรงผมในปี พ.ศ. 2553 มีรายได้เท่ากับ 22,843 ล้านบาท แม้ว่ารายได้จากการประกอบการของอุตสาหกรรมช่างผมไทยจะมีรายได้ค่อนข้างสูง แต่กลับเป็นอาชีพที่ไม่ค่อยได้รับความสนใจหรือกล่าวถึงมากนัก รวมทั้งยังไม่มีการสนับสนุนจากหน่วยงานใดให้สามารถส่งออกการประกอบการของอุตสาหกรรมช่างผมไทยได้ ขณะที่ต่างประเทศ อย่างเช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมนี้ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจนสามารถส่งออกการประกอบการอุตสาหกรรมช่างผมไปได้ทั่วโลก

พระราชกฤษฎีกากำหนดอาชีวปีที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 นั้น ได้กำหนดอาชีวปีที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ซึ่งรวมถึงอาชีพช่างตัดผมและเสริมสวย ทำให้อาชีพช่างตัดผมและเสริมสวยเป็นอาชีพสงวนไว้ให้คนไทยเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2538) อาชีพนี้จึงเป็นจุดแข็งของภาคธุรกิจบริการและโอกาสที่ชาวต่างชาติจะเข้ามาในระบบเป็นไปได้ยาก

อย่างไรก็ตาม ผลของการพัฒนาอันเกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดนได้นำไปสู่การเปิดเสรีทางการค้า ซึ่งได้ส่งผลให้ธุรกิจภาคบริการต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวเพื่อแข่งขัน รวมทั้งธุรกิจการประกอบการออกแบบตัดแต่งทรงผมในอุตสาหกรรมช่างผมไทยด้วย โดยการเพิ่มขีดความสามารถด้านต่าง ๆ และเพิ่มคุณภาพในการบริการของอุตสาหกรรมให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ทั้งนี้เมื่อมีการเปิดเสรีทางการค้าจึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าประชาชนชาวไทยทุกคนและภาคธุรกิจทุกแขนงต้องตื่นตัวเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่สถานการณ์ในอนาคตที่ตลาดการค้าภาคบริการมีโอกาสขยายตัวได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งต้องพัฒนาขีดความสามารถให้เป็นที่ยอมรับจากชาวต่างชาติ โดยต้องพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทัศนคติให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ และจำเป็นจะต้องมีการรวมตัวกันเป็นองค์กร เพื่อกำหนดนโยบาย ออกกฎหมาย กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ของอุตสาหกรรมช่างผมไทยให้ชัดเจน

จากการศึกษาการเสริมสร้างขีดความสามารถให้ก้าวทันการเปิดเสรีทางการค้าภาคบริการทั้ง 4 ลักษณะ อันประกอบด้วย ลักษณะที่ 1 การให้บริการข้ามพรมแดนโดยอาศัยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ลักษณะที่ 2 การใช้บริการข้ามแดน ลักษณะที่ 3 การจัดตั้งหน่วยธุรกิจเพื่อให้บริการในต่างประเทศ และลักษณะที่ 4 การเคลื่อนย้ายแรงงาน กลับพบว่า การจัดตั้งธุรกิจและการเคลื่อนย้ายช่างผมไทยไปทำงานยังต่างประเทศนั้นยังเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก จึงเป็นเรื่องที่สมควรผลักดันให้เกิดการประกอบการในเชิงรุกสู่ตลาดโลกได้ในทุกลักษณะ รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในเรื่องการช่วยแสวงหาข้อมูลทางการตลาดทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน พฤติกรรมผู้บริโภค ประเพณี วัฒนธรรม กฎหมาย กฎระเบียบที่ต้องทราบ และประสานงานกับนานาประเทศ เพื่อขอความร่วมมืออำนวยความสะดวกในการไปทำงานของช่างผมไทยและการลงทุนของผู้ประกอบการไทยในประเทศต่าง ๆ

แม้ว่าในปัจจุบันจะมีหลายหน่วยงานได้ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือวิชาชีพช่างผมไทยอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การส่งเสริมการศึกษาเอกชน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันมาตรฐานวิชาชีพ แต่กลับพบว่ามาตรฐานที่ใช้ได้ภายในประเทศไทยยังไม่สามารถนำไปใช้เทียบเท่ามาตรฐานในระดับสากลได้ อีกทั้งการจัดทำมาตรฐานดังกล่าวก็มีได้นำไปใช้ประโยชน์ใด ๆ ให้เห็นเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า อุตสาหกรรมช่างผมไทยยังขาดความรู้สำหรับการประกอบการเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมบริการ รวมทั้งยังไม่มีหน่วยงานใดเข้ามารับผิดชอบออกกฎหมาย กฎระเบียบในการควบคุมการประกอบการให้พร้อมก้าวสู่สากล ทั้งยังขาดความร่วมมือร่วมพลัง และขาดการ

รวมกลุ่มกันในรูปแบบขององค์กรหรือสถาบันที่เข้มแข็ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงจุดอ่อนในการประกอบการของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาขีดความสามารถในการประกอบการของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ นำมาวิเคราะห์การจัดการด้านขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยในปัจจุบันเกี่ยวกับองค์ประกอบในการส่งเสริมขีดความสามารถ การใช้ประโยชน์จากขีดความสามารถและการสร้างเสริมการยอมรับขีดความสามารถ เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยให้เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีเป้าหมายของงานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย คือ ขีดความสามารถของผู้ประกอบการและช่างฝีมือในอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยที่จะเกิดขึ้นได้จากการปรับตัวของทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สถานศึกษา สมาคม ผู้ประกอบการและช่างฝีมือที่ต่างร่วมกันส่งเสริมผลักดันการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมให้อุตสาหกรรมนี้ก้าวเข้าสู่ความเป็นสากลจนมีโอกาสดำเนินธุรกิจสามารถส่งออกทั้งผู้ประกอบการและช่างฝีมือไทยไปได้ทุกประเทศทั่วโลกด้วยการบูรณาการองค์ประกอบการจัดการความรู้

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศเป็นอย่างไร

1.2.2 การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยเป็นอย่างไร

1.2.3 กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือในประเทศไทยและต่างประเทศ

1.3.2 เพื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

1.3.3 เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตเชิงเนื้อหา องค์ประกอบการจัดการความรู้เบื้องต้นสำหรับการพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยที่สำคัญมี 3 ด้าน คือ 1) คน (people) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะความรู้ส่วนใหญ่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลหรือช่างฝีมือที่มีประสบการณ์ 2) กระบวนการ (process) กระบวนการของการจัดการความรู้เบื้องต้น ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้ โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่า ความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถ 3) เทคโนโลยี (technology) หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการนำระบบคอมพิวเตอร์ ระบบสื่อสารโทรคมนาคม และความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในกระบวนการจัดทำ จัดเก็บ สร้างและเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับในด้านการจัดการความรู้ เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่จะเอื้อให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ช่างฝีมือ และช่างฝีมือที่เป็นผู้ประกอบการ (ช่างตัดผมที่เป็นเจ้าของร้าน) ร้านตัดผมขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพระดับสากลเท่านั้น มีร้านตัดผมขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพ ในการพิจารณาร้านตัดผมขนาดใหญ่ ใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกระทรวงพาณิชย์ที่กำหนดให้ร้านตัดผมขนาดใหญ่หมายถึงร้านที่มีช่างตัดผมจำนวน 10 คน ขึ้นไปและมีเก้าอี้ให้บริการ จำนวน 10 ตัว ขึ้นไป เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจากเกณฑ์ดังกล่าว จึงได้ข้อสรุปที่มีความสอดคล้องกันว่า ร้านตัดผมขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพ มีจำนวนประมาณ 30 – 35 ร้าน โดยมีจำนวนผู้ประกอบการและพนักงานรวมกันประมาณ 900 คน

1.4.3 ขอบเขตเชิงพื้นที่ พื้นที่สำหรับการวิจัยนี้ คือ ผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้ประกอบการที่มีขนาดของร้านขนาดใหญ่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นหลัก และผู้วิจัยต้องการศึกษากลุ่มประชากรในพื้นที่ที่มีการแข่งขันอุตสาหกรรมช่างฝีมือ ซึ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ที่มีผู้ประกอบการที่มีศักยภาพได้

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 อุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย หมายถึง ธุรกิจให้บริการออกแบบ ตัดแต่ง ดูแลทรงผม เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชนและสถาบันการศึกษา

1.5.2 ชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย หมายถึง ความสามารถของ ผู้ประกอบการและช่างผมไทยในการประกอบการที่มีเป้าหมายการทำงานระดับมาตรฐานสากล บน ฐานของข้อมูลสารสนเทศ ทักษะ และทัศนคติ

1.5.3 การเสริมสร้างชีตความสามารถ หมายถึง การบูรณาการบทบาทภาครัฐบาล เอกชน และสถาบันการศึกษาในการส่งเสริมช่างผมและผู้ประกอบการ รวมถึงกฎระเบียบ/มาตรฐานเพื่อเพิ่ม ชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

1.5.4 การจัดการความรู้ หมายถึง การค้นหา/สร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอด และการนำ ความรู้ไปใช้ เพื่อเพิ่มชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

1.5.5 กลยุทธ์การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการประยุกต์ บูรณาการความรู้ ข้อมูล สารสนเทศและกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างเสริมชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กระทรวง พาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้นำแนวทางไปกำหนดนโยบายทางการค้า

1.6.2 สถาบันการศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง การอาชีวศึกษา สถานศึกษาเอกชน ได้ ทราบถึงแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการชีต ความสามารถในระดับสากล

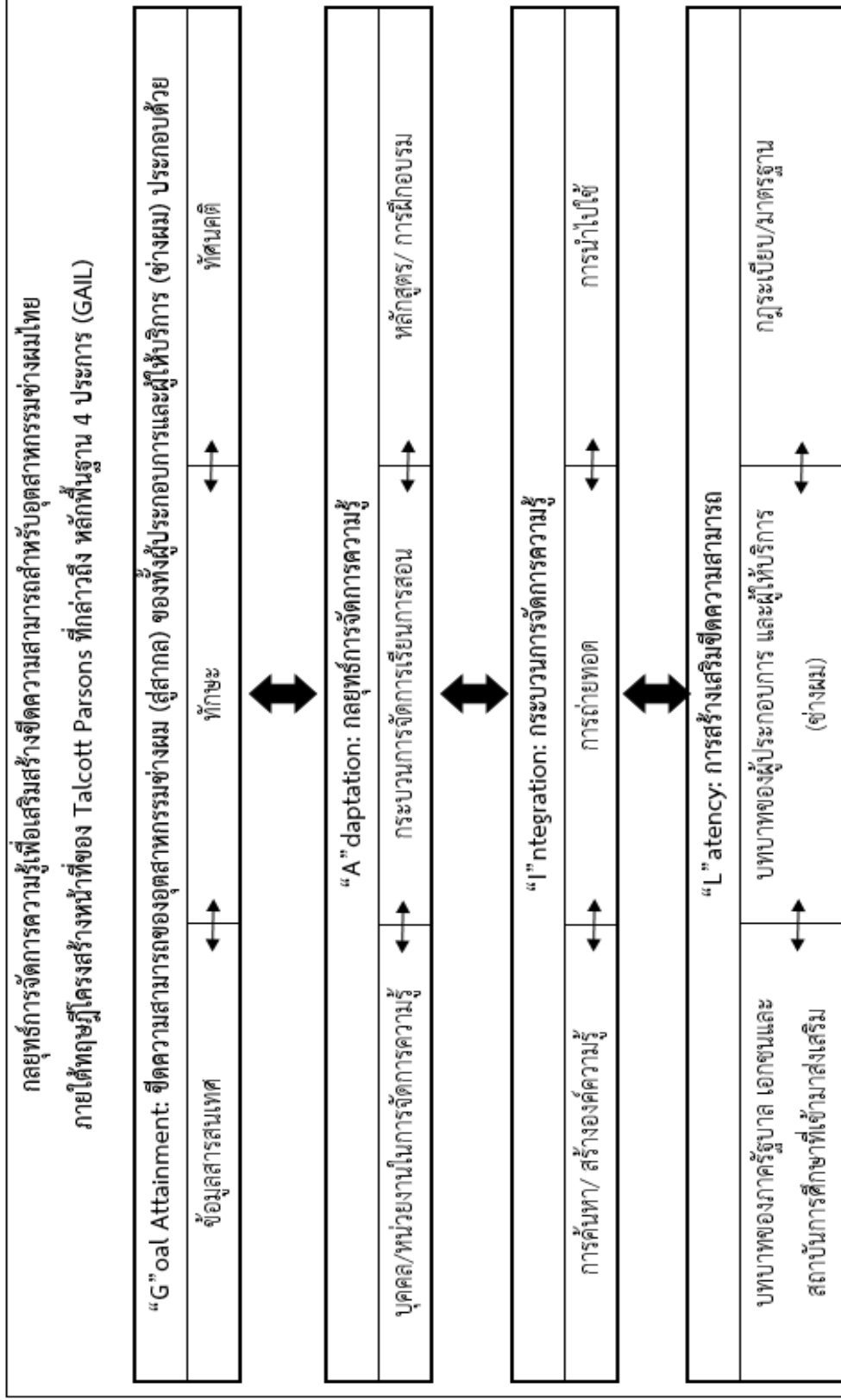
1.6.3 สมาคมช่างผมไทย ได้ทราบแนวทางในการสร้างความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างชีต ความสามารถของช่างผมไทย อันจะนำมาซึ่งมูลค่าทางเศรษฐกิจ

1.6.4 ช่างผมและผู้ประกอบการได้ทราบถึงความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่สำคัญและจำเป็นต่อ การพัฒนาชีตความสามารถของตน รวมทั้งการเข้าถึงระบบการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ได้ดำเนินการวิจัยภายใต้ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural-functionalism) ของ Talcott Parsons ที่กล่าวถึงแนวคิดในการอธิบายกลไก (GAIL) มาช่วยอธิบายกลไกการทำงานของโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ทางสังคม เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ซึ่งประกอบด้วยช่างผมและผู้ประกอบการ เพื่อลดข้อจำกัดของอุตสาหกรรมช่างผมไทยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงไปของโลกและเทคโนโลยีที่เดินหน้าไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถเปรียบเสมือนเป็นปรับสู่สมดุล (equilibrium) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ทั้งนี้ “Goal attainment” หรือเป้าหมายของวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีเป้าหมายต้องการที่จะพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยทั้งช่างผมและผู้ประกอบการ 3 ด้าน คือ ด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านทักษะและด้านทัศนคติ โดยการธำรงรักษาแบบแผน หรือ “Latency” ซึ่งเป็นการสร้างขีดความสามารถที่อาศัยบทบาทของภาครัฐ เอกชนและสถาบันการศึกษาที่เข้ามาส่งเสริมรวมถึงบทบาทของช่างผมและผู้ประกอบการ และกฎระเบียบ/มาตรฐาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการรักษาแบบแผนจะต้องอาศัย “Adaptation” หรือการปรับตัว ในที่นี้คือกลยุทธ์การจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย บุคคล/หน่วยงานในการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และหลักสูตร/การฝึกอบรม ทั้งนี้กลยุทธ์การจัดการความรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจาก “Integration” หรือการบูรณาการผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การค้นหา/สร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอด และการนำไปใช้ อย่างไรก็ตาม การปรับสู่สภาวะสมดุลนั้นอาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตามแนวคิดในการอธิบายกลไก (GAIL) ความสัมพันธ์กันซึ่งจะส่งผลถึงกันและกัน ทั้งนี้ จะเห็นได้จากลูกศรแสดงความสัมพันธ์ของกลไกที่มีความสัมพันธ์กันทั้งในระนาบเดียวกันและขึ้น-ลงในแนวตั้ง เมื่อใดก็ตามที่บริบททางสังคมเปลี่ยนแปลงไปอาจส่งผลต่อโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ทางสังคม ก็จะส่งผลให้ความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรเกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลต่อกัน จนกระทั่งในท้ายที่สุดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวแปรนั้น ๆ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้เกิดการปรับตัวเพื่อให้โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ทางสังคมเข้าสู่สภาวะสมดุลอีกครั้ง ดังแผนภาพที่ 1



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมในประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย และเพื่อนำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 อุตสาหกรรมช่างผม

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ

ตอนที่ 3 กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ

ตอนที่ 4 แนวคิดทางสังคมวิทยาการศึกษา

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 อุตสาหกรรมช่างผม

1.1 ความเป็นมาอุตสาหกรรมช่างผม

ช่างผมเป็นอาชีพที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยประวัติศาสตร์ เพราะได้ให้ความสำคัญกับความสวยงามมาตั้งแต่ไหนแต่ไรแล้ว บางคนเชื่อว่าวิญญาณต่าง ๆ ผ่านเข้าทางเส้นผม ฉะนั้นในอดีตผู้มีหน้าที่ตกแต่งทรงผมจึงมีความสำคัญ เพราะช่วยป้องกันวิญญาณชั่วร้ายได้

ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้รับอิทธิพลจากประเทศตะวันตก จึงโปรดให้เปลี่ยนทรงผมจากทรงมหาดไทยมาไว้ผมยาวขึ้นแล้วตัดแบบฝรั่ง มีทั้งหวีเสยและหวีแฉก ส่วนสตรีสามารถไว้ผมยาวและตัดลอนได้ วิวัฒนาการทรงผมมีการพัฒนาไปอีก มีหลักฐานว่าร้านตัดผมเกิดขึ้นครั้งแรกในสมัยรัชกาลนี้เช่นกัน (สุจริต บัวพิมพ์, 2552)

ต่อมาสมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง ในปีพ.ศ. 2475 จอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี มีนโยบายให้สร้างชาติด้วยลัทธิชาตินิยม จึงออกกฎหมายสากลนิยมให้สตรีทุกคนไว้ผมยาว ร้านตัดผมจึงมีอิทธิพลมาจากตะวันตกอย่างแท้จริง ทำให้ทรงผมสตรีในยุคนี้ นิยมตัดผมด้วยไฟฟ้าเป็นลอนและไว้ผมยาวกันมากขึ้น สำหรับทรงผมผู้ชายคือทรงหวี ตัดด้านข้างตามแบบนิยมตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 6

ในปีพ.ศ. 2501-2520 เริ่มยุคของความทันสมัย โดยการเปลี่ยนแปลงเครื่องแต่งกายและทรงผมตามแบบดารารากาพยนตร์ เช่น ทรงเพชรรา เซวราชษฎร์ หรือทรงชอยสั้นแบบภาวนา ชนะจิตร เป็นต้น จากนั้นเป็นยุคการเปิดประเทศมากขึ้น ได้รับอิทธิพลของตะวันตกเข้ามาเต็มที่ ช่างทำผมเริ่มมีความรู้มากขึ้น ต้องตัดผมตามแบบนิยมของอเมริกา คือทรงอเมริกันรองทรงสูง ราวปีพ.ศ. 2513 เช่น เกิดทรงฮิปปีขึ้นตามแบบอเมริกัน ทรงผมรากไทร ทรงแอฟโฟร์ และวิกผมเริ่มเข้ามาแพร่หลายในช่วงนี้แต่มีราคาแพง

ต่อมาเข้าสู่ยุคเดอะปีทเทิล เป็นอิทธิพลของ 4 หนุ่มวงเต่าทอง เกิดผมบ๊อบหน้าม้า โดยเฉพาะในกลุ่มนิสิตนักศึกษา ก่อนกระแสผมยาวจะจางลง ก็เกิดอิทธิพลจากนักร้องเสียงแหบ ร็อค สจ๊วต ที่ใช้กรรไกรตัดผมแบบชอยสั้น ในปลายศตวรรษ 70 เกิดการเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหนึ่ง โดยวิดัล ซัลซูน (Vidal Sassoon) ช่างผมชาวอังกฤษได้นำเทคนิคการใช้กรรไกรมาตัดผม ร่วมกับการใช้กายวิภาคของกะโหลกศีรษะ เป็นการพัฒนาเทคนิคการตัดผมแบบใหม่ ทำให้เส้นผมมีอิสระและดูมีชีวิตชีวามากยิ่งขึ้น

ส่วนการทำสีผม เริ่มได้รับความสนใจในหมู่วัยรุ่น โดยเลียนแบบจากอังกฤษและญี่ปุ่น จนในที่สุดกลายเป็นกระแสแห่งแฟชั่น

ต่อมาเมื่อการค้าเสรีโลกเปิดกว้างขึ้น แฟชั่นการแต่งกายและทรงผมได้เดิมโตขึ้น เทคโนโลยีต่างๆ ได้นำกระแสแฟชั่นเข้ามาอย่างรวดเร็ว แฟชั่นผมตรงตัดปลายผม ซึ่งไม่นิยมหยิกทั้งหัว ตัดปลายอ่อนๆ ทำให้ดูมีมิติมากขึ้น ส่วนการชอยจะเน้นทรงหวานๆ เป็นบ๊อบ ความยาวระดับคางลงมา มีการทำไฮไลท์เพิ่มขึ้น

ในปีพ.ศ. 2549 ผมบ๊อบได้รับความนิยมมาก เช่น ทรงผมของวิกตอเรีย แบคแฮม (Victoria Beckham) ทำให้สาว ๆ ตัดบ๊อบกันทั่วโลก แต่ยุโรปยังคงเป็นผู้นำแฟชั่นโลกอยู่

จะเห็นได้ว่า ความนิยมแฟชั่นผมส่งผลต่ออุตสาหกรรมช่างผมอย่างมาก และธุรกิจบริการนี้ได้สร้างความมั่งคั่งและความมั่นคงให้แก่ระบบเศรษฐกิจโลกจนถึงปัจจุบัน เช่นเดียวกับเศรษฐกิจไทย อุตสาหกรรมช่างผมไทยได้สร้างรายได้จากการดำเนินงานที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากรายได้ของสถานประกอบการธุรกิจการแต่งผมและการเสริมสวยทั่วประเทศไทย ตามตารางที่ 1 หากอุตสาหกรรมช่างผมไทยได้รับโอกาสและการสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของการดำเนินธุรกิจทั้งจากภาครัฐและเอกชนแล้ว จะยิ่งเพิ่มขีดความสามารถเพื่อสู่สากล เป็นการช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจประเทศไทยได้

ตารางที่ 1 ข้อมูลสถิติที่สำคัญของสถานประกอบการธุรกิจการแต่งผมและการเสริมสวยอื่น ๆ ทั่วประเทศไทย

ปี พ.ศ. ที่สำรวจ	จำนวนสถานประกอบการ Number of establishments (แห่ง)	รายได้จากการดำเนินงาน Income (พันบาท)	มูลค่าเพิ่ม Value added (บาท)
2544	81,420	12,275,816.13	7,486,593.47
2545	81,420	16,976,356.70	9,667,170.00
2546	81,416	19,393,258.25	10,532,022.89
2548	86,703	32,177,529.03	20,880,780.89
2550	116,169	28,634,165.80	17,002,607.70
2552	116,088	22,688,902.70	12,902,375.90
2556	117,198	28,476,842.20	16,868,451.50

ที่มา: ตัดตอนจากรายงานการสำรวจธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการทั่วราชอาณาจักร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2557.

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การเพิ่มจำนวนของสถานประกอบการธุรกิจการแต่งผมและการเสริมสวยนั้นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยมีรายรับต่อปีอยู่ที่ประมาณสองหมื่นแปดพันล้านบาท

จากการศึกษา พบว่า การจำแนกขนาดร้านเสริมสวยในประเทศแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) จำแนกตามจำนวนพนักงาน และ 2) จำแนกตามจำนวนเก้าอี้ทำผม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติและกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้แบ่งขนาดร้านเสริมสวยตามจำนวนพนักงานออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ โดยร้านเสริมสวยขนาดเล็กเป็นร้านที่มีจำนวนพนักงานต่ำกว่า 5 คน ร้านเสริมสวยขนาดกลางมีจำนวนพนักงาน 5-9 คน และร้านเสริมสวยขนาดใหญ่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 10 คนขึ้นไป (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2543) ซึ่งข้อมูลจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยต่อร้านเสริมสวยในปี 2552 มีประมาณ 6 คนต่อร้าน และในปี 2553 ประมาณ 9 คนต่อร้าน และเฉลี่ยการทำงานของช่างเสริมสวย 1 คนอาจบริการให้ลูกค้าได้ 10-12 คนต่อวัน ขึ้นอยู่กับลักษณะการเข้ามาใช้บริการและระยะเวลาที่ใช้ในการ

เสริมสวย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) ในขณะที่สำนักส่งเสริมพัฒนาธุรกิจได้จำแนกร้านเสริมสวยตามจำนวนเก้าอี้ทำผม โดยร้านเสริมสวยขนาดเล็กจะมีเก้าอี้ทำผมไม่เกิน 4 ตัว ขนาดกลางจะมีเก้าอี้ทำผมตั้งแต่ 4-10 ตัวขึ้นไป และขนาดใหญ่มีเก้าอี้ทำผมตั้งแต่ 11 ตัวขึ้นไป ซึ่งร้านเสริมสวยขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 60 ของร้านเสริมสวยทั้งหมด ขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 30 ของร้านเสริมสวยทั้งหมด และขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 10 ของร้านเสริมสวยทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554)

สำหรับปัจจัยการประกอบการอุตสาหกรรมช่างผมไทย ประกอบด้วย

(1) สภาพแรงงาน ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นช่างเสริมสวยฝึกหัดหรือผู้ช่วยในร้านเสริมสวยจะได้รับอัตราค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนประมาณเดือนละ 5,000-6,000 บาท โดยทำงานวันละประมาณ 9 -10 ชั่วโมง และอาจต้องทำงานวันเสาร์ วันอาทิตย์ และวันหยุด ส่วนช่างเสริมสวยที่มีความสามารถอาจได้รับอัตราค่าตอบแทนเป็นรายหัวโดยแบ่งรายได้กับเจ้าของกิจการเป็นสัดส่วน 40:60 หรือแล้วแต่เงื่อนไขการตกลงว่าจ้างกับผู้ว่าจ้าง

(2) คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ ตามกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2547) ซึ่งได้ระบุว่าผู้ประกอบอาชีพนี้ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา แต่ต้องมีฝีมือและมีใจรักอาชีพบริการเสริมความงามให้กับลูกค้า และควรมีคุณสมบัติขั้นต้นและการเตรียมตัวดังต่อไปนี้ คือ 1) เข้าอบรมหลักสูตรเสริมสวยระยะสั้นจากโรงเรียนเสริมสวยที่มีชื่อเสียง 6 เดือน มีค่าใช้จ่ายประมาณ 12,000 บาทซึ่งจะสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เมื่อสำเร็จแล้วจะได้รับประกาศนียบัตร และสามารถนำมาประกอบอาชีพได้ 2) ควรเข้ารับการฝึกประสบการณ์ โดยการเป็นพนักงานหรือลูกจ้างในร้านเสริมสวยประมาณ 6 เดือน ถึง 1 ปี 3) เป็นคนอ่อนน้อม มีมารยาท รู้จักกาลเทศะ และรู้จักเอาใจผู้ให้บริการ และ 4) เป็นคนขยัน มีความอดทน และมีความภูมิใจในอาชีพ

การประกอบธุรกิจและการลงทุนในอุตสาหกรรมช่างผมไทย ประกอบด้วย ขั้นตอนทางกฎหมายในการประกอบธุรกิจช่างผมไทยนั้น ประกอบด้วย การขอใบอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การขอใบอนุญาตให้ตั้งหรือใช้สถานที่เป็นที่รับจ้างแต่งผม และการขอให้เป็นผู้รับจ้างแต่งผม ซึ่งผู้ประกอบการสามารถขอใบอนุญาตเหล่านี้ที่สำนักงานเขตที่ตั้งร้านเสริมสวย ไม่ว่าจะ เป็นสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตเทศบาล สำนักงานสุขาภิบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทำหน้าที่ดูแลพื้นที่ที่ตั้งสถานประกอบการสำหรับร้านเสริมสวยในต่างจังหวัด ทั้งนี้ อัตราค่าธรรมเนียมจะขึ้นอยู่กับพื้นที่ซึ่งอัตราค่าธรรมเนียมจะแตกต่างกันออกไปตามพื้นที่การปกครอง อาทิ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพคิดในอัตรา 500 บาท ใบอนุญาตใช้สถานที่ในอัตรา 20 บาทต่อเก้าอี้ แต่ไม่เกิน 200 บาท และใบอนุญาตช่างแต่งผมในอัตรา 20 บาท/ปี ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอัตราค่าธรรมเนียมประกอบด้วยใบอนุญาตใช้สถานที่ในอัตรา 400 บาทต่อเก้าอี้ และจำนวน 2 เก้าอี้ขึ้นไปราคา 500 บาท และใบอนุญาตช่างแต่งผมในอัตรา 40 บาท/ปี (กระทรวงแรงงาน, 2545) นอกจากการชำระ

อัตราค่าธรรมเนียมข้างต้นแล้ว ผู้ประกอบการยังมีต้นทุนอื่น ๆ อีกด้วย เช่น ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่าย เช่น วัตถุดิบ ค่าน้ำ และค่าไฟ ฯลฯ ทั้งนี้ พบว่า ต้นทุนหลักของร้านเสริมสวย คือ ค่าตอบแทนซึ่งคิดเป็นมากกว่าร้อยละ 50 และมีมูลค่าเพิ่มจากรูทิจประมาณร้อยละ 50 ขึ้นอยู่กับฝีมือและการบริการของร้าน อย่างไรก็ตาม งบการลงทุนอาจขึ้นอยู่กับสถานที่ตั้งร้าน ซึ่งบางกรณีอาจใช้เป็นสถานที่ในการประกอบการ โดยเฉลี่ยจะใช้งบประมาณตั้งแต่ 5 หมื่นบาทขึ้นไป (กระทรวงแรงงาน, 2546)

1.2 การค้าเสรีกับอุตสาหกรรมช่างผมไทย

ความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (GATS) มาจากคำว่า General Agreement on Trade in Services หมายถึง ความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการเป็นความตกลงระหว่างประเทศภายใต้กรอบ WTO ฉบับหนึ่ง อันเป็นผลจากการเจรจาพหุภาคีรอบอุรุกวัย บัญญัติกฎและหลักการเกี่ยวกับการค้าบริการระหว่างประเทศให้สมาชิกองค์การการค้าโลกถือปฏิบัติ เพื่อให้การค้าบริการระหว่างประเทศดำเนินไปโดยเปิดเผยและเปิดเสรีแบบก้าวหน้าเป็นลำดับ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2538 ซึ่งประเทศไทยได้ร่วมลงนามเป็นภาคีด้วย

ทั้งนี้ GATS มีข้อกำหนดด้านหลักการสำหรับภาคีสมาชิกว่าด้วยการค้าบริการ คือ การออกกฎหมายระเบียบที่กระทบต่อธุรกิจบริการในประเทศต้องมีความโปร่งใส มีเหตุผล หลักเกณฑ์ไม่กีดกันและไม่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการค้าบริการโดยไม่จำเป็น ซึ่งในการตกลงเข้าร่วมภาคีนั้นจะต้องเข้าร่วมเจรจาเป็นรอบ ๆ ละ 5 ปี เพื่อเปิดเสรีภาคบริการของตนอย่างค่อยเป็นค่อยไป ซึ่ง GATS ได้ยินยอมให้ประเทศในภาคีสามารถออกกฎหมายและระเบียบใหม่ๆ เพื่อกำกับดูแลการค้าบริการในประเทศของตนได้ ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องกระทำตามแนวทางและหลักการที่ได้ตกลงกันไว้ เช่น หลักการสำคัญประการหนึ่งของ GATS ที่ว่าด้วยเรื่องของการปฏิบัติเยี่ยงชาติที่ได้รับการอนุเคราะห์ยิ่งหรือ Most-Favored-Nation Treatment (MFN) ซึ่งระบุว่า ภาคีจะต้องให้การปฏิบัติที่ดีที่สุดแก่ภาคีทุกประเทศโดยไม่มีเงื่อนไข นั่นคือ ถ้าไทยยอมให้ญี่ปุ่นเข้ามาเปิดโรงเรียนสอนภาษาได้อย่างไม่มีข้อจำกัด จะต้องยอมให้ภาคีประเทศอื่นเข้ามาตั้งโรงเรียนสอนภาษาอย่างไม่มีข้อจำกัดด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ประเทศภาคีนั้นสามารถขอยกเว้นมาตรการต่าง ๆ ที่ขัดกับหลักการ MFN ได้โดยผนวกเป็นส่วนหนึ่งของความตกลง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วยกเว้นได้ไม่เกิน 10 ปี รวมทั้งยกเว้นได้ในกรณีทำความตกลงการค้าทวิภาคีหรือระดับภูมิภาค การเปิดเสรีอย่างค่อยเป็นค่อยไปภายใต้ GATS อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่า GATS จะมีวาระครอบคลุมภาคบริการเกือบทุกสาขาก็ตาม GATS ได้ยกเว้นบริการที่หน่วยงานรัฐเป็นผู้ให้บริการ เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล โดยให้รัฐบาลสามารถออกกฎระเบียบที่ขัดกับ GATS ได้ รวมทั้งยกเว้นบางกิจกรรมในการขนส่งทางอากาศ

ตามบทบัญญัติในความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ หรือ GATS จึงกำหนดให้สมาชิกต้องยกเลิกข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่ตลาด 6 ประการ คือ 1) การจำกัดจำนวนผู้ให้บริการ ไม่ว่าจะเป็นิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดาก็ตาม 2) ข้อจำกัดในเรื่องมูลค่าการค้าบริการ 3) ข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนหรือปริมาณการให้บริการ เช่น กำหนดให้ฉายภาพยนตร์ต่างชาติได้ปีละ 10 เรื่อง เป็นต้น 4) ข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรต่างชาติในหน่วยธุรกิจ 5) ข้อกำหนดเกี่ยวกับรูปแบบของหน่วยธุรกิจที่ให้บริการ เช่น จำกัดเฉพาะบริษัทจำกัดจดทะเบียนในไทย เป็นต้น และ 6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับทุนของต่างชาติ เช่น กำหนดสัดส่วนการถือหุ้นของต่างชาติ

การเปิดเสรีธุรกิจบริการเต็มทีจึงต้องขจัดอุปสรรคข้างต้น 6 ประการ โดยการเปิดเสรีธุรกิจบริการเต็มที จึงหมายถึง ต้องไม่มีข้อจำกัดทั้ง 6 ประเภทดังกล่าวข้างต้น รวมถึงต้องปฏิบัติต่อผู้ประกอบการต่างชาติเท่าเทียมคนในชาติ อย่างไรก็ตาม GATS ไม่ได้กำหนดกรอบเวลาในการเปิดเสรีอย่างเต็มที่ไว้อย่างแน่ชัด เพียงแต่กำหนดให้เปิดอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามหลักการ progressive liberalization ซึ่งกำหนดให้สมาชิกขององค์การการค้าโลก (WTO) ต้องร่วมเจรจาเพื่อลดข้อจำกัดทั้ง 6 ประการดังกล่าวลงทุก ๆ 5 ปี จนกว่าจะบรรลุถึงการเปิดเสรีอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ กรอบความตกลงการเปิดเสรีการค้าบริการของประเทศไทยที่ได้มีการเจรจาการค้าบริการภายใต้กรอบต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่ดำเนินการตามกรอบความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการขององค์การการค้าโลก (GATS) เป็นไปตามวิธีการเปิดเสรีการค้าบริการแบบ positive list approach หรือ การระบุเฉพาะสาขาที่ต้องการเปิดเสรีพร้อมกำหนดเงื่อนไข ซึ่งเป็นการเปิดเสรีในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป เพื่อเปิดโอกาสให้ประเทศนั้น ๆ สามารถเสนอพันธกรณีตามความพร้อมของตนแทนการบังคับให้รับเงื่อนไขการค้าเสรีภาคบริการทุกสาขาบริการ โดยสามารถขอให้มีการทบทวนการเปิดเสรีตามข้อบังคับขององค์การการค้าโลกได้ภายในสามปีหลังจากที่ความตกลงฯ มีผลบังคับใช้

จากการศึกษา พบว่า ถึงแม้การเปิดเสรีทางการค้าจะเอื้อให้ประเทศต่าง ๆ ได้พยายามลดอุปสรรคต่อการเข้าสู่ตลาด เพื่อส่งเสริมการค้ากับประเทศอื่น ๆ แต่สำหรับประเทศไทย พบว่า ธุรกิจบริการบางประเภทไม่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ เช่น การเข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทยของคนต่างชาติทำให้ร้านค้าปลีก หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า “ร้านโชห่วย” ซึ่งดำเนินการโดยคนไทยไม่สามารถที่จะดำเนินกิจการต่อไปได้จากตลาดทุน เพราะไม่สามารถแข่งขันกับร้านค้าหรือห้างค้าปลีกของคนต่างชาติที่มีทุนมาก ทำให้สามารถขายสินค้าได้ในราคาถูกและมีความเชี่ยวชาญในการโฆษณา ทำให้ได้รับความนิยมจากผู้บริโภคชาวไทยเป็นอย่างมาก แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ซึ่งนับเป็นหนึ่งในธุรกิจบริการในประเทศไทยที่มีผลต่อ GDP ของประเทศ

นอกจากนี้ Karsenty (2000) ได้แบ่งการค้าบริการระหว่างประเทศในรูปแบบการเจรจาการค้าบริการ (mode of supply) ออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 (Mode 1) Cross-border Supply หมายถึง การให้บริการข้ามพรมแดนโดยที่ผู้ให้บริการและผู้รับบริการต่างอยู่ในประเทศของตน แต่บริการเคลื่อนย้ายไปยังผู้รับบริการโดยอาศัยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การให้คำปรึกษาผ่านสื่อ การส่งข้อมูลออนไลน์ การบริการโทรคมนาคม เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 (Mode 2) Consumption Abroad หมายถึง ผู้รับบริการเดินทางไปยังประเทศผู้ให้บริการ เช่น การเดินทางไปท่องเที่ยว การรักษาพยาบาลในต่างประเทศ เป็นต้น

รูปแบบที่ 3 (Mode 3) Commercial Presence หมายถึง การจัดตั้งหน่วยธุรกิจเพื่อให้บริการในต่างประเทศ เช่น บริษัทต่างชาติเข้ามาเปิดสาขาสำนักงานในประเทศไทย บริษัทไทยไปเปิดสาขาสำนักงานในต่างประเทศ เป็นต้น

รูปแบบที่ 4 (Mode 4) Presence of Natural Person หมายถึง การที่บุคคลธรรมดาของประเทศหนึ่งเดินทางไปทำงานในอีกประเทศหนึ่ง

จากการเจรจาเปิดเสรีธุรกิจบริการ 4 รูปแบบที่กล่าวมาข้างต้น ได้สะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบที่ประเทศไทยต้องเผชิญในลักษณะการเข้ามาประกอบธุรกิจของนิติบุคคลต่างชาติและการเข้ามาทำงานของคนต่างชาติ อย่างไรก็ตาม แต่ละประเทศมักจะมีกฎระเบียบในการเข้ามาประกอบธุรกิจของต่างชาติ เช่น รูปแบบของธุรกิจที่จะเข้ามาดำเนินการในอีกประเทศหนึ่ง การจำกัดหุ้นส่วนต่างชาติ การจำกัดขอบเขตในการประกอบธุรกิจ การกำหนดเงื่อนไขในการร่วมทุนของบริษัทต่างชาติ ตลอดจนการควบคุมการออกใบอนุญาตประกอบธุรกิจและการทำงาน

1.3 ขีดความสามารถของอุตสาหกรรมข้ามพรม

1.3.1 ความหมายและความสำคัญของขีดความสามารถ

ได้มีนักวิชาการต่างชาติหลายท่านให้คำนิยามความหมายของคำว่าขีดความสามารถไว้ดังนี้

Boyatzis (1982) ได้ให้ความหมายของขีดความสามารถว่า เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งใกล้เคียงกับ Green (1999) ที่ให้ความหมายเพิ่มเติมในเรื่องการนำมาใช้วัดลักษณะนิสัยการทำงานและทักษะของบุคคลที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ Shermon (2004) ได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าขีดความสามารถจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมที่จะนำมาสู่ผลงาน และผลสุดท้ายนำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้แตกต่างจาก Spencer (2003) ที่กล่าวว่า ขีดความสามารถหมายถึง เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดได้หรือบ่งบอกถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง McLagan (1997) ได้ให้ความหมายของขีดความสามารถไว้ตามลักษณะที่แตกต่างกันดังนี้ 1) ขีดความสามารถตามลักษณะงาน

(competencies as tasks) โดยแบ่งขีดความสามารถออกเป็นงานย่อย ๆ มีการกำหนดขอบเขตของสถานการณ์ต่างๆ ที่จะทำให้งานสำเร็จได้ 2) ขีดความสามารถตามผลลัพธ์ (competencies as results) โดยแบ่งขีดความสามารถออกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ เพราะว่าผลรวมขององค์ประกอบย่อย ๆ ทั้งหมดนั้นจะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์รวม 3) ขีดความสามารถตามผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน (competencies as output) ขีดความสามารถในข้อนี้จำเป็นต้องหาผลที่เกิดจากความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก และแบ่งผลที่เกิดจากความต้องการออกเป็นส่วนย่อย ๆ มีการกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการ โดยการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ผลกำไรในระยะยาวและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 4) ขีดความสามารถตามความรู้ ทักษะและทัศนคติ (competencies as knowledge, skills and attitude) คนที่ฉลาดรอบรู้จะมีการแสดงออกทางพฤติกรรม หรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะบ่งบอกว่าคนผู้นั้นมีความสามารถปฏิบัติงานสูง โดยใช้ขีดความสามารถที่จะแสดงถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จรวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การกำหนดเป้าหมาย การหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหาเพื่อให้เป้าหมายและการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดความสำคัญในการทำงาน ในขณะที่ O'hagan (2007) ให้ความเห็นว่า ขีดความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะและค่านิยม ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้ง่ายกว่าการสร้างหรือปลูกฝังค่านิยม อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าค่านิยมหรือทัศนคติจะปลูกฝังหรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการฝึกอบรมความรู้และทักษะ แต่ทั้งหมดก็เป็นพื้นฐานของการเพิ่มพูนและพัฒนาขีดความสามารถ

นอกจากนี้ นักวิชาการไทยได้ให้คำนิยามความหมายของขีดความสามารถไว้ดังนี้ ธาณินทร์ อุดม (2540) ได้กล่าวว่า ขีดความสามารถเป็นกลุ่มของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ รวมถึงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดหนึ่งที่ว่าขีดความสามารถเป็นคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องมีและเป็นคุณสมบัติหรือความสามารถที่จะทำงานลักษณะต่าง ๆ ในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งเป็นลักษณะที่ทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ เดชา เดชะวิวัฒนไพศาล (2543) ที่ให้ความหมายของขีดความสามารถ (competency) ไว้ว่า ขีดความสามารถ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ “ในการทำงานอย่างหนึ่ง เราต้องรู้อะไร” และเมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้ว ต้องรู้ว่าจะทำงานนั้น ๆ อย่างไร” และ “ควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ” สิ่งเหล่านี้ช่วยให้องค์กรทราบว่าเป็นอย่างไร” ทั้งนี้ อารังค์ศักดิ์ คงศาสวัสดิ์ (2548) ยังได้อธิบายความหมายของ competency ว่า หมายถึง คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจน

พฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ ชำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมซึ่งมุ่งเน้นไปที่การประสบความสำเร็จตั้งแต่ในระดับบุคคล ไปจนถึงความสำเร็จในระดับการดำเนินงานธุรกิจขององค์กร โดยชี้วัดความสามารถของบุคลากรภายใน องค์กรที่มีองค์ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และมีคุณลักษณะส่วนบุคคล (attribute) ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งชี้วัดความสามารถเหล่านั้นสามารถสร้างความแตกต่างที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรด้วยเช่นกัน จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น วิเคราะห์องค์ประกอบของขีดความสามารถได้ดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของขีดความสามารถ

	Boyatzis (1982)	Green (1999)	Shermon (2004)	Spencer (2003)	McLagan (1997)	O'hagan (2007)	ธานีทร อดม (2540)	เดชา เศรษฐวิวัฒน์ไพศาล (2543)	ชำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548)	ความถี่
ปัจจัยนำเข้า										
สิ่งแวดล้อมในองค์กร	/									1
ความชำนาญ/ความสามารถ								/	/	2
ทัศนคติ/ค่านิยม					/	/	/		/	4
องค์ความรู้					/	/	/	/	/	5
ทักษะ		/			/		/	/	/	5
คุณลักษณะส่วนบุคคล	/	/							/	3
ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน										
ลักษณะงาน		/	/	/	/					4
ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน	/		/	/	/					4

จากตารางข้างต้น พบว่า ความหมายของขีดความสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความหมายตามปัจจัยนำเข้า และความหมายตามผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ สรุปความหมายของขีดความสามารถตามปัจจัยนำเข้าว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานพึงมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบได้ บรรลุตามเป้าหมาย

1.3.2 องค์ประกอบของการส่งเสริมขีดความสามารถ

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (อ้างถึงใน วิจารย์ พานิช, 2555) ได้เสนอมิติสี่ด้านในการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาขีดความสามารถอย่างยั่งยืนดังนี้

- 1) มิติด้านปัจเจกบุคคล ในส่วนนี้นอกจากการศึกษา การฝึกอบรมระหว่างประจำการและการพัฒนาทักษะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติการตามหน้าที่ที่กำหนดได้แล้ว บุคคลจะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนและสามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย นอกจากนี้ยังจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ คุณค่า ความคาดหวัง และโครงสร้างความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจด้วย แต่ทั้งหมดนี้ก็ไม่เพียงพอที่จะพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่และยั่งยืนได้ ยังมีเรื่องอื่นที่จะต้องพิจารณาไปพร้อม ๆ กัน
- 2) มิติด้านองค์กรหรือสถาบัน การที่บุคคลที่ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมมาดีแล้ว จะสามารถแปลงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ จะต้องมีความสัมพันธ์หรือปฏิบัติงานในกลุ่ม/องค์กรหรือสถาบันที่มี วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย หน้าที่ ระบบงาน และแหล่งทรัพยากรสนับสนุนที่ชัดเจน กลไก (กลุ่ม/องค์กร) ดังกล่าว นอกจากจะอำนวยความสะดวกให้บุคคลที่ได้รับการฝึกมาดีแล้ว สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่แล้ว และยังสามารถระดมขีดความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์กรให้เกิดขีดความสามารถใหม่ที่มีพลังมากกว่าผลรวมของขีดความสามารถของแต่ละคนด้วย เรียกว่ามีการพัฒนาศักยภาพแบบ “ทวีคูณ”
- 3) มิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/องค์กร บุคคล/องค์กรที่มีวัตถุประสงค์คล้ายกัน เมื่อนำเอาขีดความสามารถของแต่ละบุคคล/องค์กรมารวมกันทำงานเป็นเครือข่าย (network) หรือ พันธมิตร (alliance) อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะก่อให้เกิดขีดความสามารถแบบ “ทวีคูณ” ยิ่งขึ้นไปอีก
- 4) มิติด้านสภาพแวดล้อมที่หนุนเสริมภายใต้บริบทขององค์กร/สถาบันสังคมการเมืองและเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ดังนั้น ในการจะเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยนั้น จึงควรมีกรอบการพัฒนาใน 4 มิติ ดังนี้ 1) มิติด้านปัจเจกบุคคล อุตสาหกรรมช่างผมไทยจะต้องมีการเพิ่มขีดความสามารถในการรับภาระงาน ความหลากหลายในงานที่สามารถทำได้ และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของช่างผมไทย 2) มิติด้านองค์กรหรือสถาบัน มีการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพช่างผมไทย เพื่อรักษามาตรฐานของวิชาชีพตลอดจนควบคุมดูแลการดำเนินกิจการของสถานประกอบการ 3) มิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/องค์กร คือ มีการร่วมกันทำงานเป็นเครือข่าย (network) ช่างผมไทย

และ 4) มิติด้านสภาพแวดล้อมที่หนุนเสริม คือ หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องมีนโยบายสนับสนุนการทำงานและการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

1.3.3 การเสริมสร้างขีดความสามารถ

1.3.3.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างขีดความสามารถ

(1) ประเทศไทย มีหน่วยงานหลายแห่งที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย ได้แก่

(1.1) กระทรวงพาณิชย์ ได้กำหนดนโยบายในการเสริมสร้างขีดความสามารถไว้ในแผนแม่บทกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. 2555–2564 มีรายละเอียดในการเสริมสร้างขีดความสามารถให้ผู้ประกอบการและวิสาหกิจบนฐานขององค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และทุนทางวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงมิติด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม รวมถึงได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ดังนี้ 1) การสร้างขีดความสามารถให้กับผู้ประกอบการและวิสาหกิจอย่างครบวงจรทั้งในด้านการผลิตและการค้า 2) การเสริมสร้างการรวมกลุ่มทางธุรกิจเพื่อให้เกิดความแข็งแกร่งมากขึ้นและเพิ่มศักยภาพให้กับธุรกิจสมาคมต่าง ๆ โดยเฉพาะในภาคบริการ 3) การส่งเสริมการสร้างปรับใช้และต่อยอดนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการของผู้ประกอบการ 4) การเสริมสร้างความพร้อมให้กับผู้ประกอบการในการเข้าสู่บริบทการเปิดเสรีทางการค้า บริการและการลงทุน 5) ขยายบทบาทการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความสำคัญการค้าและบริการ 6) การส่งเสริมผู้ประกอบการที่มีความพร้อมในการเชื่อมต่อกับห่วงโซ่มูลค่าของภูมิภาคหรือของโลก และ 7) การส่งเสริมธุรกิจโดยใช้แนวคิดการสร้างมูลค่าร่วม สำหรับความความเกี่ยวข้องระหว่างกระทรวงพาณิชย์กับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยนั้นมีความเกี่ยวข้องกันโดยกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพาณิชย์ มีหน้าที่ในการจัดหาข้อมูล อำนวยความสะดวก และจัดให้มีการอบรมแก่ผู้ประกอบการในด้านกฎหมายและเรื่องที่ต้องทราบสำหรับการไปประกอบการหรือประกอบอาชีพในต่างประเทศ รวมถึงการอบรมทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการและช่างฝีมือที่สนใจไปทำงานในต่างประเทศ

(1.2) กระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 ซึ่งกำหนดทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานตามวิสัยทัศน์ที่ว่า กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล ด้วยเป้าประสงค์ให้องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พร้อมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนด ทดสอบ และสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงานถือเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่ออุตสาหกรรมช่างฝีมือ เนื่องจากช่างฝีมือเป็นวิชาชีพที่อยู่ในการดูแลของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาแรงงานวิชาชีพช่างฝีมือ ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการทดสอบและพัฒนาฝีมือให้มีศักยภาพในการประกอบอาชีพได้อย่างมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

(1.3) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้ถูกพิจารณาขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2547 ภายใต้การนำเสนอของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) หรือที่รู้จักในนาม “สภาพัฒน์” เนื่องจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้เสนอนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ในปี พ.ศ. 2551 รัฐบาลได้ประกาศนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) อันมีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคการเกษตร อุตสาหกรรม การค้าและบริการ จึงได้ปรับปรุงวัตถุประสงค์ให้มีการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อเป็นเครื่องมือวัดความรู้และทักษะของบุคคล ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบและหลักเกณฑ์คุณวุฒิวิชาชีพระดับต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทย ส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็ง สามารถกำหนดมาตรฐานอาชีพขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนากำลังคนได้ตรงตามความต้องการ อันจะส่งผลต่อสนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นเศรษฐกิจฐานความรู้

(1.4) กระทรวงสาธารณสุข ได้ประกาศพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่กิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพเป็นกิจการด้านบริการที่สร้างงานและรายได้แก่ประเทศเป็นจำนวนมาก และเป็นกิจการที่ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทสมายาวนาน จึงมีผู้ประกอบกิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี แต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายกำกับดูแลการดำเนินกิจการนี้เป็นการเฉพาะ ผู้ประกอบกิจการผู้ดำเนินการและผู้ให้บริการจำนวนมากขาดความรู้และทักษะในการประกอบกิจการ และการให้บริการของสถานประกอบการเพื่อสุขภาพส่วนใหญ่ไม่ได้มาตรฐานและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ร่างกายหรือจิตใจของ

ผู้รับบริการ ประกอบกับมีผู้ใช้คำว่าสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ เพื่อประกอบกิจการแฝงอย่างอื่น อันส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้รับบริการชาวไทยและชาวต่างประเทศที่มีต่อกิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ สมควรมีกฎหมายที่กำกับดูแลการประกอบกิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพขึ้นเป็นการเฉพาะ เพื่อให้การดำเนินกิจการดังกล่าวเป็นไปอย่างมีมาตรฐานอันเป็นการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนและคุ้มครองผู้บริโภคจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ นอกจากนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สถานประกอบการเพื่อสุขภาพประเภทใดต้องมีผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยผู้รับอนุญาตมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) แสดงใบอนุญาตประกอบกิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพไว้ในที่เปิดเผย และเห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบการเพื่อสุขภาพที่ระบุไว้ในใบอนุญาต 2) จัดให้มีผู้ดำเนินการอยู่ประจำสถานประกอบการเพื่อสุขภาพตลอดเวลาทำการ พร้อมทั้งแสดงชื่อผู้ดำเนินการไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย 3) จัดทำทะเบียนประวัติผู้ดำเนินการและผู้ให้บริการ 4) รักษามาตรฐานด้านสถานที่ ความปลอดภัย และการให้บริการให้เป็นไปตามที่ได้รับอนุญาต 5) รับผู้ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ให้บริการตามมาตรา 22 เท่านั้นเข้าทำงานในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ 6) ไม่โฆษณาเกี่ยวกับการให้บริการเพื่อสุขภาพในลักษณะโอ้อวดสรรพคุณของการบริการเพื่อสุขภาพ หรืออุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ อันเป็นส่วนประกอบในการให้บริการว่าสามารถบำบัด รักษาหรือป้องกันโรคได้ รวมถึงการใช้ถ้อยคำอื่นใดที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน โฆษณาในประการที่น่าจะก่อให้เกิดความเข้าใจผิดในสาระสำคัญเกี่ยวกับการให้บริการเพื่อสุขภาพ โฆษณาที่มีลักษณะส่อไปในทางลามกอนาจาร ควบคุมดูแลมิให้สถานประกอบการเพื่อสุขภาพก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อาศัยในบริเวณใกล้เคียง ห้ามมิให้มีการจัดสถานที่หรือสิ่งอื่นใดสำหรับให้ผู้ให้บริการแสดงตนเพื่อให้สามารถเลือกผู้ให้บริการได้ ควบคุมดูแลมิให้มีการลักลอบหรือมีการค้าประเวณี หรือมีการกระทำหรือบริการที่ขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ห้ามมิให้หรือยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้มีการจำหน่ายหรือเสพเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือผลิตภัณฑ์ยาสูบในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ห้ามมิให้หรือยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้มีการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ห้ามมิให้หรือยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้ผู้มีอากรมีนเมาจนประพฤตินุ่่นวายหรือครองสติไม่ได้เข้าไปในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพระหว่างเวลาทำการ ห้ามมิให้หรือยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้มีการนำอาวุธเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ

สถานประกอบการตัดผมถือเป็นสถานประกอบการที่ต้องได้รับการดูแลด้านความปลอดภัยเช่นเดียวกัน โดยผู้รับอนุญาตต้องประกอบกิจการให้ตรงตามประเภทของสถานประกอบการเพื่อสุขภาพที่ระบุไว้ในใบอนุญาตประกอบกิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ การใช้

ชื่อสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีประกาศ กำหนดมาตรฐานด้านสถานที่ ความปลอดภัย และการให้บริการในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพแต่ละประเภท

(1.5) กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีจุดเน้นด้านกำลังคนให้ความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของคนไทย โดยอุตสาหกรรมช่างผมเป็นหนึ่งในทักษะที่มีการดำเนินการภายใต้กระทรวงศึกษาธิการผ่านสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะสถาบันวิชาชีพหรือสถาบันอาชีวศึกษา

(1.5.1) สถาบันการศึกษาภาครัฐ

สถาบันการศึกษาภาครัฐ ประกอบด้วย การอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง และศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมแนวทางอาชีพให้แก่ประชาชน เป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น อีกทั้งเพื่อรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

(1.5.2) สถาบันการศึกษาเอกชน

ปัจจุบันภาคเอกชนได้เปิดสถานเสริมสวยมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านความงาม เสริมสวย รวมถึงการตัดแต่งผม เพราะเป็นการพัฒนาผู้เรียนที่เจาะจงไปด้านวิชาชีพเฉพาะที่เกี่ยวข้องโดยตรง ทำให้ได้รับความสนใจจากผู้เรียน และเป็นการเรียนที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้

(1.6) สมาคมช่างผมไทย เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของช่างผมไทย จากการรวมตัวของช่างผมและผู้ประกอบการที่พร้อมจะให้ความร่วมมือทำให้เกิดสมาคมมาทำหน้าที่ในการพัฒนาอุตสาหกรรมช่างผม รวมทั้งการเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ปัญหา วิธีการแก้ไขในการทำงาน การวิจัย และการนำเสนอแนวทางการพัฒนาไปสู่การกำหนดนโยบายของรัฐและการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพในอนาคต

(2) ต่างประเทศ

(2.1) ประเทศนิวซีแลนด์

(2.1.1) ภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงคือหน่วยงานท้องถิ่นซึ่งเทียบเท่ากับระดับจังหวัด โดยในระดับท้องถิ่นมีหน่วยงานภาครัฐหลักที่เกี่ยวข้อง 3 หน่วยงาน ประกอบด้วย (Environmental Health Officers, 2012)

- สำนักสุขภาวะสิ่งแวดล้อม (Environmental Health Officers) ซึ่งอยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข โดยหน่วยงานจะมีสำนักงานอยู่ทุกจังหวัดในประเทศนิวซีแลนด์ ทำ

หน้าที่ในด้านการตรวจสอบด้านสิ่งแวดล้อม ในการประกอบกิจการที่จะต้องมีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะสถานที่ตั้งที่จะดำเนินการเปิดสถานประกอบการ รวมถึงคำแนะนำเกี่ยวกับการจดทะเบียนการเปิดกิจการ

- สำนักงานตรวจสอบและควบคุมอาคาร เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอาคาร เช่น การป้องกันจากแผ่นดินไหว การหลบหนีจากภัยพิบัติ และความสะอาดของผู้พิการ เป็นต้น รวมถึงเงื่อนไขด้านอาคารอื่น ๆ ซึ่งกำกับดูแลโดยสำนักงานควบคุมอาคารของจังหวัด โดยผู้ที่เปิดกิจการต้องทำการแจ้งไปยังสำนักงานเพื่อแสดงการถือครองอาคารหรือที่ดิน (Order a Land Information Memorandum (LIM)) เพื่อให้ทางการตรวจสอบว่าที่ตั้งนั้นมีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติต่าง ๆ หรือไม่และเหมาะสมหรือไม่สำหรับการประกอบกิจการ

- สำนักสิ่งแวดล้อม กระทรวงสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการวางแผนการจัดการสถานที่ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งต้องทำการขออนุญาตจากสำนักงานท้องถิ่นเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรด้านการบริหารจัดการตามระเบียบและข้อกำหนดของท้องถิ่น

(2.1.2) สมาคม สมาคมกิจการช่างผมที่ลงทะเบียน (The New Zealand Association of Registered Hairdressers Inc) เป็นศูนย์รวมของสมาคมใหญ่ในแต่ละพื้นที่อีก 15 สมาคม ทำหน้าที่ในการสนับสนุนช่างผมและผู้ประกอบการ และทำหน้าที่ในการพัฒนามาตรฐานของช่างผมให้มีมาตรฐานสากล รวมถึงการพัฒนาทักษะโดยมีการมอบรางวัลช่างผมและการบริหารจัดการที่ระดับชาติ นอกจากนี้สมาคมทำหน้าที่ในการช่วยเหลือในด้านกฎหมาย และปัญหาพนักงานที่จะต้องพบในแต่ละวันและสถานการณ์

(2.1.3) สถาบันการศึกษา สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนช่างผมในประเทศนิวซีแลนด์มีทั้งภาครัฐและเอกชน โดยภาครัฐจะเป็นสถาบันวิชาชีพหรือโรงเรียนอาชีวะในประเทศ ส่วนภาคเอกชนมีทั้งโรงเรียนอาชีวะหรือสถาบันวิชาชีพและสถาบันที่เปิดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาช่างผมโดยเฉพาะ ทั้งนี้จะกล่าวรายละเอียดในหัวข้อบุคคล/หน่วยงานในการจัดการความรู้

(2.2) ประเทศสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่มีกำลังทางเศรษฐกิจมากที่สุดในโลกและมีการเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมช่างผมทุกปี (Jones, 2011) โดยมีการดำเนินการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมที่สามารถส่งออกไปทั่วโลกและมีศักยภาพในการแข่งขันสูง อย่างไรก็ตามรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการควบคุมและรักษามาตรฐานของอุตสาหกรรมจึงได้ออกกฎหมายเฉพาะคือ “กฎหมายเกี่ยวกับความงาม (Cosmetology Law)” เพื่อเป็นมาตรฐานและข้อปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการและช่างผมในประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกามีโครงสร้างที่เกี่ยวข้องดังนี้

(2.2.1) หน่วยงานภาครัฐ สำหรับผู้ที่ประสงค์จะเปิดกิจการร้านตัดผมหรือเสริมสวยมีหน่วยงานเฉพาะที่ดูแลและอนุญาตเพื่อเปิดกิจการ โดยคณะกรรมการด้านกิจการความงามประจำรัฐ (State board of cosmetology) คณะกรรมการนี้มีบทบาทในการกำกับดูแลผู้ประกอบการโดยตรง และยังมีหน่วยงานประจำรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสำนักพัฒนาศักยภาพแรงงานในแต่ละรัฐ

(2.2.2) สมาคมวิชาชีพ ในสหรัฐอเมริกา มีสมาคมวิชาชีพช่างผมหลายสมาคมทั้งในระดับประเทศและระดับรัฐ โดยสมาคมมีบทบาทแตกต่างกันส่วนใหญ่จะให้การสนับสนุนแก่ผู้ประกอบการและช่างผม รวมถึงการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจแก่อุตสาหกรรม

(2.2.3) สถาบันการศึกษา สถาบันการศึกษาในสหรัฐอเมริกามีทั้งภาครัฐและเอกชนโดยส่วนใหญ่จะเปิดสอนในโรงเรียนสายวิชาชีพทั่วประเทศ นอกจากนี้มีสถาบันการศึกษาเฉพาะสำหรับการเป็นช่างผม ซึ่งผู้ที่จะประกอบวิชาชีพนี้ต้องจบโดยเรียนในสาขานี้โดยตรงซึ่งจะต้องสอบเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพก่อนที่จะประกอบ

1.3.1.2 กฎระเบียบ/มาตรฐานในการเสริมสร้างขีดความสามารถ

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” (occupational skill standard) หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานอาชีพหนึ่งๆ โดยองค์กรที่เชื่อถือได้เป็นผู้กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานของสากลและกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในขณะนั้น

องค์ประกอบสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ความรู้ (technical knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะใช้ทำงานนั้น ๆ ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ 2) ทักษะ (skill) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนดและแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ 3) นิสัยอุตสาหกรรมหรือทัศนคติ (attitude) มีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี เช่น การประหยัด วัสดุ การบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน

ทั้งนี้เกณฑ์ประเมินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ 1) ความปลอดภัยในการทำงาน (ปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย) 2) การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ (ใช้เครื่องมือถูกต้อง ปลอดภัย ดูแลรักษาเป็นอย่างดี) 3) วิธีการปฏิบัติงาน (ถูกต้องตามขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ดี) 4) การใช้วัสดุ (ใช้ถูกต้อง ประหยัด) 5) ระยะเวลา (ทำงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด) และ 6) ผลสำเร็จของงาน (ตรงตามข้อกำหนด ใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต สวยงาม)

นอกจากนี้ ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ 1) สถาบันการศึกษาหรือฝึกอาชีพและสถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรหรือระบบการฝึกฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2) เปิด

โอกาสให้ช่างฝีมือที่ไม่มีโอกาสได้ศึกษาหรือฝึกอบรมจากสถาบันใด ๆ อาจรวมถึงผู้ที่จบการศึกษาหรือการฝึกอาชีพได้รับการทดสอบฝีมือเพื่อทราบระดับฝีมือของตน และพัฒนาตนเองไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น 3) แรงงานใหม่หรือผู้ที่เป็นลูกจ้างอยู่แล้วจะมีโอกาสในการได้งานทำหรือใช้ประกอบการพิจารณาค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) เพื่อให้ นายจ้างสามารถคัดเลือกคนเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม รวมทั้งการกำหนดอัตราเงินเดือน และเลื่อนขั้นโดยยุติธรรม รวมทั้งใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของตน ทำให้ผลผลิตได้มาตรฐานและได้กำไร 5) เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของผู้บริโภคให้มีความมั่นใจว่าได้บริการจากช่างฝีมือที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ลดความเสียหายของสินค้าและบริการลงได้ ทำให้เศรษฐกิจโดยรวมดีขึ้น และ 6) ส่วนราชการสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานประกอบการวางแผนพัฒนากำลังคนระดับชาติ

องค์กรด้านการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1946 มีวิสัยทัศน์คือ การพัฒนาโลกด้วยพลังของทักษะ และเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา สนับสนุนและการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพในระดับสากล โดยมีการทำงานร่วมกับทั้งรัฐบาล เอกชน สถาบันการศึกษา สมาคมและภาคอุตสาหกรรมเพื่อการสนับสนุนศักยภาพด้านทักษะต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพ การทำงานมีขอบข่ายทั้งในด้านการวิจัย การพัฒนาทักษะ การสร้างงาน การศึกษาและฝึกอบรม การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ และการจัดการแข่งขันทักษะนานาชาติ

ในอุตสาหกรรมช่างผม ประกอบด้วยมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ช่างผมสากล และมาตรฐานผู้ประกอบการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) มาตรฐานฝีมือแรงงาน/ช่างผมสากล

สาขาเสริมสวยและวิชาชีพช่างผมนับเป็นสาขาหนึ่งที่ได้พัฒนาและจัดการแข่งขันทุกปี องค์กรด้านการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ได้จัดหมวดมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ช่างผมสากล (World Skills Standard Specification) ออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การทำงานและการจัดการ 2) การสื่อสารและการดูแลผู้รับบริการ 3) การตัดผม 4) การทำสีผม 5) การจัดแต่งทรงผม 6) การใช้สารเคมี (การตัดและยืดผมถาวร) 7) การบำรุงเส้นผม รวมถึงการจัดกิจกรรมพิเศษ การถ่ายภาพ การจัดนิทรรศการ การตลาดและการประชาสัมพันธ์ (World Skills International, 2017) ดังนี้

1) การทำงานและการจัดการ

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านวัตถุประสงค์ การใช้ การดูแลรักษาและการซ่อมบำรุง อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงความปลอดภัยในการใช้งานอุปกรณ์ วัตถุประสงค์ การใช้งาน การดูแล และความเสี่ยงต่าง ๆ ในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ร่วมกับอุปกรณ์อื่น ๆ และสารเคมี อาการและสาเหตุที่อาจก่อให้เกิดปัญหา รวมทั้งโรคที่ส่งผลต่อเส้นผมและหนังศีรษะ

เวลาที่ใช้สำหรับการจัดทำผมตามกำหนดระยะเวลาในการดูแลเส้นผมแต่ละรูปแบบและประเภท มาตรฐานสุขภาวะและความปลอดภัยที่ต้องคำนึงถึงทุกครั้ง ความสำคัญของการทำงานที่ยั่งยืน (ให้ความสำคัญกับเรื่องการฝึกฝน)

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องสามารถเตรียมพร้อมและรักษาความปลอดภัย ความสะอาด และบรรยากาศที่พร้อมในการต้อนรับ วางแผน เตรียมการ และเสร็จสมบูรณ์สำหรับการทำผมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในเวลาที่กำหนด การเลือก การใช้ การทำความสะอาด และการจัดเก็บ รักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างปลอดภัย สามารถประยุกต์ใช้และเข้าถึงการจัดการ สุขภาวะและความปลอดภัยตามมาตรฐานที่กำหนดในกระบวนการทุกขั้นตอน

2) การสื่อสารและการดูแลผู้รับบริการ

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ การสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทั้งในด้าน วัฒนธรรม อายุ ความคาดหวังและความชอบ เทรนด์และการพัฒนาของแฟชั่น และการดูแลสุขภาพ เส้นผม การจัดการตนเองและการนำเสนอเพื่อความสะดวกสบายและความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการ เงื่อนไขในการจัดการกับข้อมูลที่จะต้องมีการบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า วัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องสามารถเตรียมการและรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบและสถานที่ที่พร้อมกับการต้อนรับ การทักทายและการจัดสถานที่ให้แก่ผู้รับบริการ ระหว่างที่อธิบายหรือชี้แจงรายการหรือรายละเอียดต่าง ๆ ทบทวนให้ลูกค้าเกี่ยวกับความต้องการต่าง ๆ การให้คำแนะนำคร่าว ๆ เกี่ยวกับรูปแบบของทรงผม ประเภท การใช้การดูแลรักษาและการบำรุงที่ผ่านมา รับฟังคำสะท้อนกลับจากผู้รับบริการก่อนที่จะทำการบำรุงรักษา ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการบำรุงรักษาต่อไปเพิ่มเติมและการใช้ผลิตภัณฑ์ต่อไปก่อนที่จะออกจากร้านด้วยความทัศนคติเชิงบวก

3) การตัดผม

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้าน การบำรุงเส้นผมแต่ละประเภทและรูปแบบที่แตกต่างกันรวมถึงโรผมบนใบหน้า เข้าใจลักษณะของเส้นผมแต่ละประเภท เข้าใจลักษณะของเส้นผมรวมถึงรูปแบบทิศทางการงอกของเส้นผมแต่ละประเภท การออกแบบทรงผมที่เหมาะสมกับรูปหน้ารวมถึงรูปร่างด้วย การจัดแต่งทรงผมที่สัมพันธ์กับความต้องการของลูกค้า วิธีการตัด บนพื้นฐานของประเภทและสภาวะของเส้นผม

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องสามารถให้การปฏิบัติและการสื่อสารพร้อมกับการแนะนำที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของลูกค้า การให้ทางเลือก ข้อเสนอ หรือคำแนะนำที่เหมาะสม การเลือกวิธีการตัดโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม การใช้อุปกรณ์ที่กำหนดได้ตรง

ตามประเภทและเหมาะสม การกันผมบนหน้าและการตกแต่งเคราและอื่น ๆ ให้เหมาะสม การใช้เทคนิคในการตัดแต่งผมมากเกินไปอาจเกิดความเสียหาย

4) การทำสีผม

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านพื้นฐานเกี่ยวกับสีและการเปลี่ยนสีผม ตัวเลือกและความต้องการในการทำสีผมชายและผมหญิง เทคนิคการทำสีผมแพชชั่น ทั้งแบบชั่วคราว กึ่งถาวร และถาวร ที่สอดคล้องกับรูปแบบและลักษณะของการจัดแต่งทรงผม การแก้สีผมหรือการทำสีผมใหม่ที่สอดคล้องกับเส้นผมและรูปแบบของการตัดแต่งทรงผม การใช้วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงเข้าใจข้อกำหนดต่าง ๆ ในการทำสีผม ผลกระทบของสารเคมีต่อเส้นผมแต่ละประเภท รวมทั้งผลกระทบต่อร่างกาย ทางเลือกอื่น ๆ สำหรับการประยุกต์ใช้ผลิตภัณฑ์กับการทำสีผม

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ความแข็งแรงหรือสภาพของเส้นผมที่จะต้องสัมผัสกับสารเคมีโดยไม่เกิดผลกระทบที่อันตราย จำแนกและสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสถานการณ์ใดที่ไม่ใช่ทางเลือกสำหรับการทำสีหรือการทำสีใหม่ เข้าถึงความต้องการของลูกค้า การให้คำแนะนำ การนำเสนอและการตอบรับ การจัดให้ลูกค้าอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม และการป้องกันเสื้อผ้า ร่างกายและผิวหนังตลอดกระบวนการทำงาน สามารถทดสอบผิวหนังที่อาจเกิดภูมิแพ้ตามความจำเป็น และพิจารณาถึงผลลัพธ์ของการใช้ผลิตภัณฑ์ เลือกและใช้สารเคมีและผลิตภัณฑ์เพื่อลดหรือเพิ่มความเข้มของสี การลบสีรวมถึงการแก้ไขสี ให้ความสำคัญกับเวลาที่เหมาะสมในการทำการบำรุงรักษา กำหนดจำนวนและช่วงของสีและการฟอกสีเพื่อรักษาสำหรับการตัดผม การทำสี/การทำสีใหม่ และการใช้ผลิตภัณฑ์เพื่อฟอก ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเลือกผสม การเตรียม การประยุกต์ใช้ การพัฒนา และการทดสอบ การประเมินและการกำจัดการตามคำแนะนำของผู้ผลิต การนำสารเคมีไปใช้ให้สอดคล้องกับความยาวและลักษณะของเส้นผมรูปแบบของผม ผมที่ไม่ต้องใช้สารเคมีและที่ใช้สารเคมีได้ การใช้ความร้อนรวมทั้งตัวเร่งปฏิกิริยาตามการรักษาและคำแนะนำของผู้ผลิต

5) การจัดแต่งทรงผม

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดแต่งทรงผม ต้องรู้วิธีการจัดทรงอย่างมีรูปทรง ต้องรู้วิธีการใช้ผลิตภัณฑ์และอุปกรณ์เครื่องมืออย่างถูกต้อง วิธีการใช้เครื่องมืออย่างสะดวกและถนัดมือ วิธีการใช้เครื่องมือชนิดใดกับผมแห้ง รู้การตกแต่งผมด้วยผ้าหรือเครื่องประดับให้ดูดี การรู้จักการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ในการจัดผมแต่ละทรงผม

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องสามารถเลือกใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับสภาพผม เลือกและตัดแปลงทั้งผลิตภัณฑ์และอุปกรณ์เพื่อการแก้ไขและจัดทรงที่ดี การจัดทรงควรเป็นไปตามแนวการตัดผมในแต่ละทรงเป็นหลัก การจัดทรงอลังการสำหรับการไปดูงานโชว์พิเศษ การเลือกทรงที่

เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่จะไปงานแต่ละงาน การเลือกเครื่องประดับให้เข้ากับทรงผม การตัดแปลงผลิตภัณฑ์มาใช้ในการจบแต่ละทรงอย่างสวยงามและตรงตามความต้องการของลูกค้า

6) การใช้สารเคมี

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในด้านหลักการพื้นฐานและลักษณะการเปลี่ยนแปลงรูปทรงของทรงผมหรือโครงสร้างของเส้นผม แนวทางหรือเทคนิคที่นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเส้นผม คุณสมบัติและขีดจำกัดแนวทางที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางเคมี ผลกระทบของสารเคมีที่จะเกิดขึ้นต่อเส้นผมและร่างกาย การรู้จักชนิดของผม สภาพเส้นผม ลักษณะเส้นผม ความยาว รวมทั้งการผ่านเคมีมาอย่างดี พิจารณาอย่างแน่ใจว่าจะใช้สารเคมีที่เหมาะสมกับชายหรือหญิง

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องสามารถวิเคราะห์เส้นผมเพื่อให้รู้ขอบเขตและสามารถรับผิดชอบในการทำเคมีโดยไม่ให้เกิดผลกระทบที่เสียหาย รู้ปริมาณขนาดของความยาว รู้จักประเภทของเส้นผมแต่ละชนิด สภาพเส้นผมและสุขภาพของเส้นผม มีการทดสอบการแพ้ทางเคมีก่อน เพื่อให้รู้ว่าแพ้หรือไม่ ประเมินความเป็นไปได้ของความต้องการของลูกค้า ก่อนที่จะแนะนำถึงผลลัพธ์เสนอแนะความเห็นที่เป็นไปได้เกี่ยวกับการตัดสินใจทำเคมีที่ต้องการบำรุงรักษา ระวังเสื้อผ้าของลูกค้ารวมถึงร่างกายผิวหนังที่อาจสัมผัสสารเคมี นำเสนอผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเคมีที่ดีและมีบริษัทที่ปลอดภัยและน่าเชื่อถือให้ลูกค้าพิจารณา เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ทางเคมีอย่างถูกขั้นตอนเหมาะสม รวมถึงเรียนรู้วิธีและส่วนผสมทางเคมี การเตรียมตามสัดส่วนระยะเวลา รู้ถึงผลลัพธ์ที่ไม่ทำให้สุขภาพผมเสีย ป้องกันเส้นผมจากการจัดทรงหรือตกแต่งทรงที่มากเกินไปในตอนที่จะจบแต่ละทรง

7) การบำรุงรักษาเส้นผม รวมถึงการจัดทรงผมเพื่อใช้ในโอกาสพิเศษ งานโชว์ งานออกสู่สาธารณชน

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการสื่อสารและการเข้าใจลูกค้าโดยสามารถอธิบายให้เข้าใจอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าจะทำอะไร ผลลัพธ์ออกมาจะเป็นอย่างไรไม่ว่าจะเป็นลูกค้าหรือแบบก่อนทำเสมอ การจัดเตรียมการใช้เครื่องประดับต่าง ๆ กับทรงผม ต้องรู้ขอบเขตแนวทางการออกแบบทรงแบบคลาสสิก ต้องรู้ขอบเขตแนวทางการออกแบบทรงแบบ “avantgarde” ซึ่งหมายถึงแนวความคิดสร้างผลงานแบบใหม่ๆ หรือผลงานที่เป็นการคิดค้นใหม่ที่ได้รับ การยอมรับ การเตรียมกระบวนการแหล่งที่มาที่ไปของเหตุผลสำหรับการออกแบบตัดทรงผมที่ นอกเหนือจากการที่ได้คุยไว้กับลูกค้าอย่างมีเหตุผล รู้จักการใช้เครื่องประดับอย่างผสมผสานหรือ ผ่าคาดผมเพื่อความอลังการให้ดูดีอย่างลงตัว เป็นที่สะดุดตา

ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องสามารถพูดคุย ถามตอบและสรุป รวมถึงรับผิดชอบในทุกคำตอบที่ลูกค้าสงสัย มีการวางแผนเตรียมการกับค่าคอมมิชชั่น การตั้งเป้าหรือ ยอดขาย ผลประโยชน์ เวลาทำงาน การแต่งกาย เป็นต้น ทำสรุปการจ่ายเงินพิเศษสำหรับทรงแฟชั่น

และเชิงพาณิชย์ที่ทันสมัยและใช้ได้จริง โดยมีการออกแบบจากไอเดีย โดยใช้เทคนิคขั้นสูง รวมถึงการใช้ผลิตภัณฑ์และเครื่องประดับอย่างชำนาญ สามารถปรับคำอธิบายให้ลูกค้าเข้าใจ รวมทั้งวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ สรุปผลค่าคอมมิชชั่นให้สมเหตุสมผลในการดำเนินการธุรกิจ

จากข้อมูลมาตรฐานช่างผมในต่างประเทศทั้งหมด สรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 มาตรฐานช่างผมสากลตามกรอบมาตรฐาน World Skills

กลุ่ม	ประเด็นมาตรฐาน	มาตรฐาน
1	การทำงานและการจัดการ	<p>ผู้ประกอบอาชีพ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - วัตถุประสงค์ การใช้ การดูแลรักษา การซ่อมบำรุง อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงความปลอดภัยในการใช้งานอุปกรณ์ - วัตถุประสงค์ การใช้งาน การดูแล และความเสียหายต่าง ๆ ในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกับอุปกรณ์อื่น ๆ และสารเคมี - อาการและสาเหตุที่อาจก่อให้เกิดปัญหา รวมถึงโรคที่ส่งผลกระทบต่อ เส้นผมและหนังศีรษะ - เวลาที่ใช้สำหรับการจัดทำผมตามกำหนดระยะเวลาในการดูแล เส้นผมแต่ละรูปแบบและประเภท - มาตรฐานสุขภาวะและความปลอดภัยที่ต้องคำนึงทุกครั้ง - ความสำคัญของการทำงานที่ยั่งยืน (ให้ความสำคัญกับเรื่อง การฝึกฝน) <p>ผู้ประกอบอาชีพจะต้องสามารถ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เตรียมพร้อมและรักษาความปลอดภัย ความสะอาด และบรรยากาศที่พร้อมต้อนรับ - วางแผน เตรียมการ และเสร็จสมบูรณ์สำหรับการทำผมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในเวลาที่กำหนด - การเลือก การใช้ การทำความสะอาด และการจัดเก็บรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างปลอดภัย - สามารถประยุกต์ใช้และเข้าถึงการจัดการสุขภาวะและความปลอดภัยตามมาตรฐานที่กำหนดในกระบวนการทุกขั้นตอน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กลุ่ม	ประเด็นมาตรฐาน	มาตรฐาน
3	การตัดผม	<p>ผู้ประกอบอาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบำรุงเส้นผมแต่ละประเภทและรูปแบบที่แตกต่างกัน รวมถึงไรผมบนใบหน้า - เข้าใจลักษณะของเส้นผมแต่ละประเภท - เข้าใจลักษณะของเส้นผมรวมถึงรูปแบบทิศทางการงอกของผมแต่ละประเภท - การออกแบบทรงผมที่เหมาะสมกับรูปหน้ารวมถึงรูปร่างด้วย - การจัดแต่งทรงผมที่สัมพันธ์กับความต้องการของลูกค้า <p>วิธีการตัด บนพื้นฐานของประเภทและสภาวะของเส้นผม</p> <p>ผู้ประกอบอาชีพจะต้องสามารถ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติและการสื่อสารพร้อมกับการแนะนำที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของลูกค้า การให้ทางเลือก ข้อเสนอหรือคำแนะนำที่เหมาะสม - การเลือกวิธีการตัดโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม - การใช้อุปกรณ์ที่กำหนดได้ตรงตามประเภทและเหมาะสม - การกันผมบนหน้าและการตกแต่งเคราและอื่น ๆ ให้เหมาะสม - การใช้เทคนิคในการตัดแต่งผมมากเกินไปจนเกิดความเสียหาย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กลุ่ม	ประเด็นมาตรฐาน	มาตรฐาน
4	การทำสีผม	<p>ผู้ประกอบอาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - พื้นฐานเกี่ยวกับสีและการเปลี่ยนสีผม - ตัวเลือกและความต้องการในการทำสีผมชายและผมหญิง - เทคนิคการทำสีผมแฟชั่นทั้งแบบชั่วคราว กึ่งถาวรและถาวร ที่สอดคล้องกับรูปแบบและลักษณะของการจัดแต่งทรงผม - การแก้สีผมหรือการทำสีผมใหม่ที่สอดคล้องกับเส้นผมและรูปแบบของการตัดแต่งทรงผม - การใช้วัสดุอุปกรณ์รวมถึงเข้าใจข้อจำกัดต่าง ๆ ในการทำสีผม - ผลกระทบของสารเคมีต่อเส้นผมแต่ละประเภทรวมถึงผลกระทบต่อร่างกาย - ทางเลือกอื่น ๆ สำหรับการประยุกต์ใช้ผลิตภัณฑ์กับการทำสีผม <p>ผู้ประกอบอาชีพจะต้องสามารถ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์ความแข็งแรงหรือสภาพของเส้นผมที่จะต้องสัมผัสกับสารเคมีโดยไม่เกิดผลกระทบที่อันตราย - จำแนกและสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสถานการณ์ใดที่ไม่ใช่ทางเลือกสำหรับการทำสีหรือการทำสีใหม่ - เข้าถึงความต้องการของลูกค้า การให้คำแนะนำ การนำเสนอและการตอบรับ - การจัดให้ลูกค้าอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสมและการป้องกันเสื้อผ้าร่างกายและผิวหนังตลอดกระบวนการทำงาน - สามารถทำการทดสอบผิวหนังที่อาจเกิดภูมิแพ้ตามความจำเป็นและพิจารณาถึงผลลัพธ์ของการใช้ผลิตภัณฑ์ - เลือกและใช้สารเคมีและผลิตภัณฑ์เพื่อลดหรือเพิ่มความเข้มของสี การลบสี รวมถึงการแก้ไขสี - ให้ความสำคัญกับเวลาที่เหมาะสมในการทำการบำรุงรักษา

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กลุ่ม	ประเด็นมาตรฐาน	มาตรฐาน
		<ul style="list-style-type: none"> - การดัดแปลงผลิตภัณฑ์มาใช้ในการจับแต่ละทรงอย่างสวยงามและตรงตามความต้องการของลูกค้า
6	การใช้สารเคมี	<p>ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักการพื้นฐานและลักษณะการเปลี่ยนแปลงรูปทรงของผมหรือโครงสร้างของเส้นผม - แนวทางหรือเทคนิคที่นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเส้นผม - คุณสมบัติและขีดจำกัดแนวทางที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางเคมี - ผลกระทบของสารเคมีที่จะเกิดขึ้นต่อเส้นผมและร่างกาย - การรู้จักชนิดของผม สภาพเส้นผม ลักษณะเส้นผม ความยาว รวมถึงการผ่านเคมีมาอย่างดี - พิจารณาอย่างแน่ใจว่าเราจะใช้สารเคมีที่เหมาะสมกับชายหรือหญิง <p>ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องสามารถ</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์เส้นผมเพื่อให้รู้ขอบเขตและสามารถรับผิดชอบในการทำเคมีโดยไม่ให้เกิดผลกระทบที่เสียหาย รู้ปริมาณขนาดของความยาว รู้จักประเภทของเส้นผม ชนิด สภาพเส้นผม และสุขภาพของเส้นผม - มีการทดสอบการแพ้ทางเคมีก่อน เพื่อให้รู้ว่าแพ้หรือไม่ - ประเมินความเป็นไปได้ของความต้องการของลูกค้า ก่อนที่จะแนะนำถึงผลลัพธ์ - เสนอแนะความเห็นที่เป็นไปได้เกี่ยวกับการตัดสินใจทำเคมีที่ต้องการบำรุงรักษา - ระวังเสื้อผ้าของลูกค้ารวมถึงร่างกายผิวหนังที่อาจถูกสารเคมี - นำเสนอผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเคมีที่ดีและมีบริษัทที่ปลอดภัยและ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

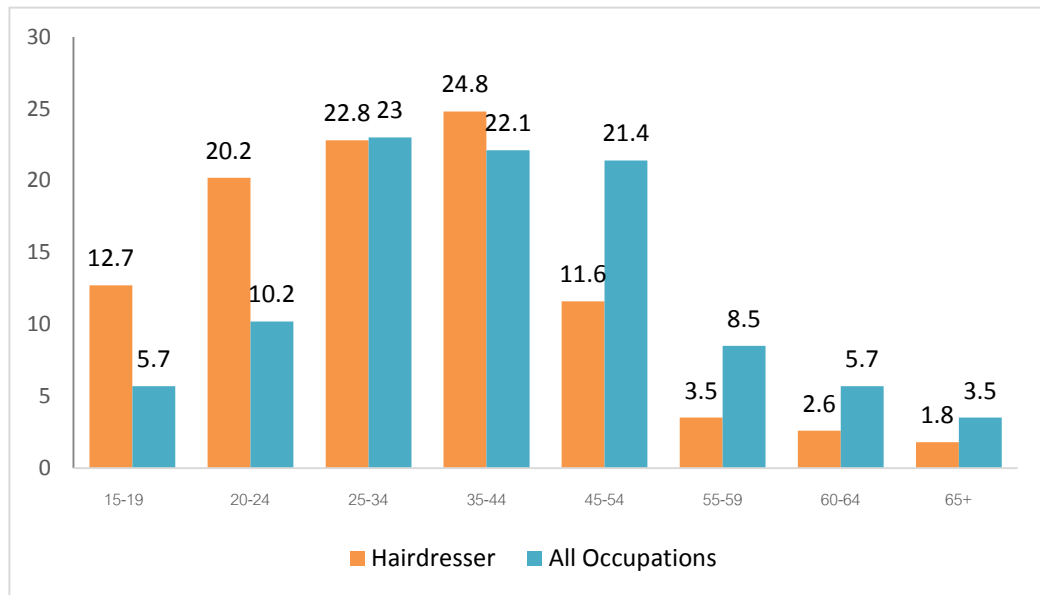
กลุ่ม	ประเด็นมาตรฐาน	มาตรฐาน
		<p>นำเชื่อถือให้ลูกค้าพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> - เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ทางเคมีอย่างถูกขั้นตอนเหมาะสม รวมถึงเรียนรู้วิธีและส่วนผสมทางเคมี การเตรียมตามสัดส่วนระยะเวลา รู้ถึงผลลัพธ์ที่ไม่ทำให้สุขภาพผมเสีย - ป้องกันเส้นผมจากการจัดทรงหรือตกแต่งทรงที่มากเกินไปในตอนที่จะจบแต่ละทรง
7	<p>การบำรุงรักษาเส้นผม รวมถึง การจัดทรงผม เพื่อใช้ในโอกาสพิเศษ งานโชว์ งานออกสู่สาธารณชน</p>	<p>ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารและการเข้าใจลูกค้าโดยสามารถอธิบายให้เข้าใจอย่างชัดเจน - แสดงให้เห็นว่าจะทำอะไร ผลลัพธ์ออกมาจะเป็นอย่างไรไม่ว่าจะเป็นลูกค้าหรือแบบก่อนทำเสมอ - การจัดเตรียมการใช้เครื่องประดับต่าง ๆ กับทรงผม - ต้องรู้ขอบเขตแนวทางการออกแบบทรงผมแบบคลาสสิก - ต้องรู้ขอบเขตแนวทางการออกแบบทรงผมแบบ “avantgarde” - การเตรียมกระบวนการแหล่งที่มาที่ไปของเหตุผลสำหรับการออกแบบตัดทรงผมที่นอกเหนือจากการที่ได้คุยไว้กับลูกค้าอย่างมีเหตุผล - รู้จักการใช้เครื่องประดับอย่างผสมผสานหรือผ้าคาดผมเพื่อความอลังการและดูดีอย่างลงตัวเป็นที่สะดุดตา <p>ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องสามารถ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พุดคุย ถามตอบและสรุป รวมถึงรับผิดชอบในทุกคำตอบที่ลูกค้าสงสัย

ตาราง 3 (ต่อ)

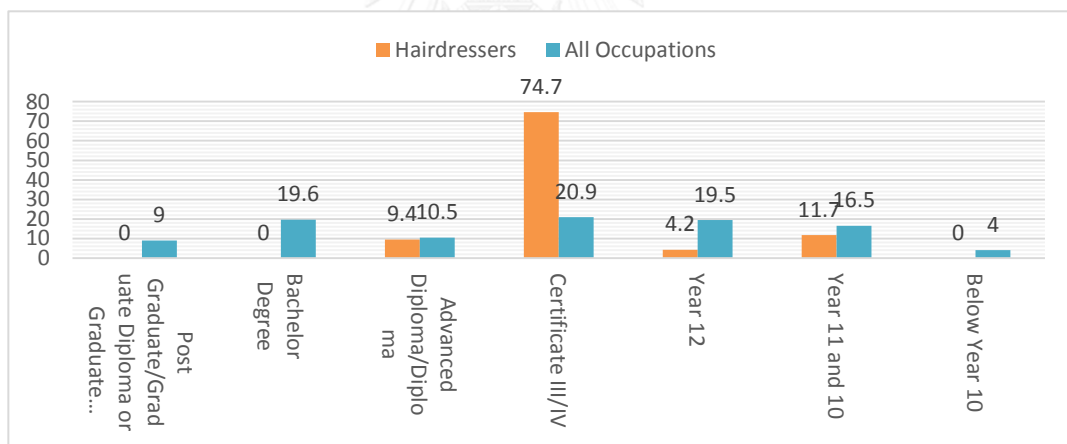
กลุ่ม	ประเด็นมาตรฐาน	มาตรฐาน
		<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนเตรียมการกับค่าคอมมิชชั่น การตั้งเป้าหรือยอดขาย ผลประโยชน์ เวลาทำงาน การแต่งกาย เป็นต้น - ทำสรุปการจ่ายเงินพิเศษสำหรับทรงผมแฟชั่นและเชิงพาณิชย์ที่ทันสมัยและใช้ได้จริง โดยมีการออกแบบจากอินเดีย โดยใช้เทคนิคขั้นสูง รวมถึงการใช้ผลิตภัณฑ์และเครื่องประดับอย่างชำนาญ - ปรับคำอธิบายให้ลูกค้าเข้าใจ รวมถึงวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ - สรุปผลค่าคอมมิชชั่นให้สมเหตุสมผลในการดำเนินการธุรกิจ

(2) มาตรฐานผู้ประกอบการ

อุตสาหกรรมช่างผมเป็นอุตสาหกรรมที่มีการดำเนินการอยู่ทั่วโลกและเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้มหาศาล อย่างไรก็ตามการศึกษาและพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมนี้ส่วนใหญ่จะเติบโตอยู่ในอเมริกา ยุโรปและออสเตรเลีย โดยมีองค์ความรู้ การวิจัยและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ประกอบการอาชีพในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีอายุระหว่าง 25-44 ปี (RAPS, 2015) เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ในช่วงอายุเดียวกันพบว่า ค่าเฉลี่ยของช่างผมมีอายุระหว่างปีข้างต้นมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ดังแผนภูมิที่ 1 และ 2



แผนภูมิที่ 1 เปรียบเทียบอายุเฉลี่ยของช่างผมในประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์กับอาชีพอื่น ๆ



แผนภูมิที่ 2 เปรียบเทียบระดับการศึกษาของช่างผมในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์กับอาชีพอื่น ๆ

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการจะต้องมีมาตรฐานทักษะในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งมีหลายระดับและแตกต่างกันในแต่ละประเทศ เช่น ประเทศนิวซีแลนด์ แบ่งมาตรฐานทักษะออกเป็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การแบ่งมาตรฐานทักษะของประเทศนิวซีแลนด์

ระดับทักษะ	อาชีพและอุตสาหกรรม
มีทักษะระดับสูง	บทบาทการบริหารและอาชีพส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมนี้: การศึกษาและการฝึกอบรม (ครู) บริการทางวิชาชีพและด้านเทคนิค สุขภาพและความช่วยเหลือทางสังคม และการเกษตร (เกษตรกรและ ผู้จัดการฟาร์ม)
มีทักษะค่อนข้างสูง	บทบาทการบริหารงานในที่พักอาศัยและอุตสาหกรรมค้าปลีกและการ สนับสนุนแรงงานในอุตสาหกรรมด้านสุขภาพและความช่วยเหลือทางสังคม
มีทักษะฝีมือ	ช่างเทคนิคและช่างการค้ำในอุตสาหกรรมก่อสร้างอุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมบริการอื่น ๆ
มีทักษะค่อนข้างต่ำ	งานและพนักงานต้อนรับในอุตสาหกรรมสุขภาพ ผู้ขับขีบนท้องถนนและ ทางรถไฟในอุตสาหกรรมขนส่ง พนักงาน คนงานในโรงงาน อุตสาหกรรม
ทักษะระดับต่ำ	พนักงานขายในอุตสาหกรรมค้าปลีก คนงานกระบวนการโรงงานใน อุตสาหกรรมการผลิต ที่พัก ฟาร์ม ป่าไม้และแรงงานทำสวนในการเกษตร พนักงานทำความสะอาดและพนักงานซักผ้าในความปกครอง

ที่มา: Griffiths and Young, 2013.

1.3.3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างขีดความสามารถ

(1) ประเทศไทย ออกกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ได้แก่

(1.1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ผ่านความเห็นชอบของวุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎรในการประชุมเมื่อวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2541 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ทำให้พระราชบัญญัตินี้จะมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 180 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 พ.ร.บ. นี้เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับในภาคเอกชน

(1.2) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 มีหลักการใช้บังคับเฉพาะคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ใน

ราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเท่านั้น ส่วนคนต่างด้าวบางประเภทที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่มีหลักฐานการได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เช่น ญวนอพยพ เป็นต้น ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนี้ และปัจจุบันบุคคลเหล่านี้ได้มาประกอบอาชีพหรือทำงานอยู่ในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ โดยเสรี ทำให้ดูเหมือนว่า เป็นผู้ที่มีสิทธิเหนือคนต่างด้าวอื่น ๆ ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่โดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จึงจำเป็นต้องเพิ่มบทบัญญัติเพื่อใช้บังคับแก่คนต่างด้าวเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ถ้อยคำในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 หลายแห่งไม่ชัดเจน ทำให้เป็นปัญหาขัดข้องในทางปฏิบัติอยู่หลายเรื่อง เนื่องจากได้ออกมาใช้บังคับโดยกะทันหันตามภาวะความจำเป็นในสมัยนั้น จึงจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ทั้งนี้ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช่บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวที่มีฐานะเป็นบุคคลในคณะผู้แทนทางทูต บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลดังกล่าวมาแล้วทั้งหมด บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษาวัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา และบุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด (มาตรา 4)

(1.3) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2542 การประกันสังคม ดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกที่มีรายได้และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อรับผิดชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาลและมีรายได้อย่างต่อเนื่อง โดยวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกองทุนให้หลักประกันแก่ผู้ประกันตนให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย ซึ่งไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน ซึ่งผู้ประกันตนคือ ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ในวันเข้าทำงาน และทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนภายใน 30 วัน และเมื่อมีการรับลูกจ้างใหม่เพิ่มขึ้นต้องแจ้งขึ้นทะเบียนลูกจ้างใหม่ภายใน 30 วัน เช่นกัน

(1.4) กฎหมายด้านภาษี ภาษีอากร หมายถึง สิ่งที่รัฐบาลบังคับจัดเก็บจากราษฎร เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม โดยมีได้มีสิ่งตอบแทนโดยตรงแก่ผู้เสียภาษี ภาษีอากรมีลักษณะเป็นการบังคับเก็บ ประชาชนทุกคนเป็นผู้รับผิดชอบในการเสียภาษี วัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายเงินภาษี คือนำไปใช้เพื่อสาธารณะหรือสังคมโดยรวม วัตถุประสงค์ของการจัดเก็บภาษี คือ 1) เพื่อหารายได้ให้เพียงพอมาใช้จ่ายในกิจการของรัฐบาล 2) เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ 3) เพื่อให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 4) เพื่อสนับสนุนให้เกิดการขยายตัวและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และ 5) เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

(1.5) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 พระราชบัญญัติฉบับนี้ ลงราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2554 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 เหตุผลในการออก พ.ร.บ. ฉบับนี้ คือ 1) ปัญหาการประสบอันตราย และความสูญเสียที่ยังมีแนวโน้มสูงขึ้น 2) การคุ้มครองแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัตถุประสงค์ในการออก พ.ร.บ. ฉบับนี้ คือ 1) วางมาตรการการควบคุม กำกับ ดูแล บริหารจัดการความปลอดภัยฯ อย่างเหมาะสม 2) ป้องกันสงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ และประโยชน์ที่จะได้รับจาก พ.ร.บ. ฉบับนี้ คือ 1) ลูกจ้างมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม 2) คุ้มครองการทำงานให้ปลอดภัยอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน 3) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและ ครอบครัว 4) นายจ้าง ลดค่าใช้จ่าย และความสูญเสียอันเกิดจากการประสบอันตราย 5) เพิ่มผลผลิต และเพิ่มคุณค่าผลผลิต 6) การมีส่วนร่วม นายจ้าง/ผู้รับเหมาขั้นต้น/ผู้รับเหมาช่วง และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 7) ประชาชน/ชุมชน สภาพแวดล้อมถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย มั่นใจ และ 8) ประเทศ ภาพลักษณ์ ศักยภาพ สร้างบรรยากาศการลงทุนการท่องเที่ยว

(1.6) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2547 เนื่องจากบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ยังไม่เอื้ออำนวยเพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาวะปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย สมควรปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้นและให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 เกี่ยวข้องกับสิทธิและเสรีภาพในมาตราใดของรัฐธรรมนูญบ้าง ซึ่งได้แก่ มาตรา 30 ความเสมอกันใน

กฎหมายและการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน มาตรา 50 เสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

สาระสำคัญของกฎหมาย คือ 1) กำหนดให้สิทธิและประโยชน์แก่ผู้ซึ่งเป็นนายจ้างที่จัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด 2) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การวัดผล การออกใบประกาศรับรอง 3) กำหนดให้จัดตั้งกองทุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน การบริหารจัดการกองทุน 4) กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงาน 5) กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ และ 6) กำหนดโทษสำหรับผู้ดำเนินการฝึกฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และกำหนดให้สิทธิอุทธรณ์แก่ผู้ดำเนินการฝึก

(2) ต่างประเทศ มีหลายประเทศที่ออกกฎหมายเกี่ยวข้องกับธุรกิจด้านนี้ ได้แก่

(2.1) ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ เป็นประเทศหนึ่งที่มีชื่อเสียงในด้านการบริการร้านตัดผมและสปา เนื่องจากสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีนักท่องเที่ยวจำนวนมากจึงทำให้การบริการในด้านความสวยงามและสุขภาพเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่ได้รับความนิยมอย่างสูงและมีอัตราการขยายตัวของธุรกิจสูงขึ้นทุกปี สำหรับการประกอบธุรกิจร้านเสริมสวยในประเทศสิงคโปร์นั้นมีความเข้มงวดในด้านมาตรฐานและการขออนุญาตดำเนินการกิจกรรม โดยผู้ประสงค์จะเปิดบริการต้องมีใบอนุญาตจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องโดยธุรกิจเสริมสวยซึ่งรวมถึงร้านตัดผมจะอยู่ใน Massage Establishment (ME) license ซึ่งครอบคลุมธุรกิจ ประกอบด้วย บริการนวด ทำเล็บมือ อ่างอาบน้ำ สปา นวดกดจุดสะท้อนเท้า และบริการที่คล้ายกันรวมถึงบริการความสวยความงาม (Singapore Police Force, 2017)

การขอเปิดธุรกิจในสิงคโปร์มีหลักการดำเนินการโดยรวมคล้ายกันในเชิงพาณิชย์ที่จะต้องทำการจดทะเบียนธุรกิจภายใต้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งจะไม่กล่าวในรายละเอียด สำหรับการทบทวนเอกสารส่วนนี้จะนำเฉพาะกรณีของการทำธุรกิจสปาซึ่งการเปิดบริการเสริมสวยความงามถืออยู่ในหมวดเดียวกันซึ่งมีรายละเอียดคือต้องทำการยื่นขอใบอนุญาตจาก Police Licensing Division ซึ่งผู้ยื่นขอต้องมีอายุอย่างน้อย 20 ปี มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีประวัติการก่ออาชญากรรม และกรณีเป็นชาวต่างชาติต้องมีใบอนุญาตทำงาน โดยการดำเนินการจะต้องทำในนามนิติบุคคลหรือบริษัทห้างร้านที่จดทะเบียนถูกต้อง และจะต้องเป็นสมาชิกของสมาคม (The Spa Association) โดยพนักงานอย่างน้อยร้อยละ 50 จะต้องมีประกาศนียบัตรรับรองวิชาชีพหรือความ

เชี่ยวชาญจากสถาบันที่ได้รับการรับรองและเป็นที่ยอมรับ เช่น The Confederation of International Beauty Therapy and Cosmetology (CIBTAC), National Skills Recognition System (NSRS), National Institute of Technical Certificate (NITEC) เป็นต้น และจะต้องมีรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับพนักงาน โดยสถานที่ที่สามารถเปิดดำเนินการได้ เช่น ศูนย์ในชุมชน อาคารศูนย์การค้า ศูนย์การค้าเอกชน โรงแรม โดยต้องได้รับการอนุญาตจากหน่วยงานที่ดูแลด้านสถานที่อีกส่วนหนึ่ง ค่าใช้จ่ายสำหรับของใบอนุญาตจำนวน 525 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี และจำนวน 17 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อพนักงาน 1 ราย (กรมส่งเสริมการส่งออก, 2555)

(2.2) ประเทศนิวซีแลนด์

นิวซีแลนด์เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญและเข้มงวดในการดำเนินการธุรกิจร้านตัดผมและการเสริมสวย เห็นได้จากการกำหนดกฎหมายและเงื่อนไขสำหรับผู้ประกอบการ โดยหน่วยงานทั้งในระดับรัฐและท้องถิ่นได้เน้นความสำคัญในสถานะของผู้รับบริการ และสิ่งแวดล้อมที่ดี สำหรับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนี้ นำกรณีศึกษาของ Hasting District Council และ Auckland Council ประเทศนิวซีแลนด์ ซึ่งได้จัดทำคู่มือเฉพาะสำหรับผู้ที่ต้องการประกอบธุรกิจร้านตัดผม สำหรับผู้ประกอบการที่ต้องการดำเนินการเปิดร้านตัดผมจะต้องเตรียมความพร้อมหลายด้าน รวมถึงการขออนุญาตและรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ 1) ด้านสิ่งแวดล้อม ต้องได้รับอนุญาตจากสำนักสุขภาวะสิ่งแวดล้อม (Environmental Health Officers) สำหรับสถานที่ตั้งที่จะดำเนินการเปิดสถานประกอบการ รวมทั้งคำแนะนำเกี่ยวกับการจดทะเบียนการเปิดกิจการ 2) ด้านการควบคุมอาคาร เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอาคาร เช่น การป้องกันจากแผ่นดินไหว การหลบหนีจากภัยพิบัติ ความสะอาดของผู้พิการ เป็นต้น ตลอดจนเงื่อนไขด้านอาคารอื่น ๆ 3) ด้านการวางแผน เป็นการขออนุญาตจากสำนักงานท้องถิ่นเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรด้านการบริหารจัดการตามระเบียบและข้อกำหนดของท้องถิ่น

สำหรับเงื่อนไขด้านกฎหมายผู้ประกอบการจะสามารถเปิดกิจการได้ก็ต่อเมื่อมีใบอนุญาตกฎหมายสุขภาวะปี 1980 (การตัดแต่งทรงผม) แล้วเท่านั้น ซึ่งจะได้รับเมื่อได้มีการตรวจสอบมาตรฐานและเงื่อนไขที่กำหนดโดยหน่วยงานด้านสุขภาวะด้านสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ในกรณีที่สถานประกอบการมีบริการเสริมเกี่ยวกับอาหารหรือเครื่องดื่มในร้านตัดผม จะต้องได้รับการรับรองและตรวจสอบจากหน่วยงานอีกฉบับหนึ่งเพิ่มเติมซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานสุขภาวะด้านสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกัน สำหรับร้านตัดผมทั้งหมดจะต้องปลอดบุหรี่ซึ่งอยู่ในกฎหมายของกระทรวงสาธารณสุข

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการเปิดร้านตัดผมตามกฎหมาย ฉบับปี 1986 มีรายละเอียดดังนี้ (Environmental Health Officers, 2012) 1) ที่ตั้ง จะต้องอยู่ในสภาพที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพ 2) พื้นและผนัง หรือพื้นที่ที่เส้นผมตกหลังจากตัดผมจะต้องไม่เปียกชื้นหรือ

ดูดซึมและง่ายต่อการทำความสะอาด โดยพื้นต้องเรียบและใช้วัสดุที่คงทน 3) ระบบไฟและความสว่าง ความสว่างต้องไม่น้อยกว่า 300 ลักซ์ ในทุกพื้นที่ที่ลูกค้าเข้าถึงและอุปกรณ์ที่ตั้ง และไฟต้องไม่มีแสงจ้าและเงาสะท้อน 4) การระบายอากาศ เพื่อบรรยากาศที่เหมาะสมและผ่อนคลายสำหรับผู้ใช้บริการ จะต้องมีการควบคุมอุณหภูมิอย่างเหมาะสม การกระจายของฝุ่นและเส้นผม 5) พื้นที่ ในภาพรวม จะต้องมีความกว้างอย่างน้อย 2.3 ตารางเมตรสำหรับผู้รับบริการ เก้าอี้ตัดผมจะต้องอยู่ห่างอย่างน้อย 1.5 เมตร คำนวณจากศูนย์กลาง 6) อ่างสระผมและล้างมือ ต้องเตรียมอย่างน้อย 1 อ่างสำหรับเก้าอี้ 10 ตัว และตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม โดยต้องมีทั้งระบบน้ำร้อนและน้ำเย็น มีที่ตั้งน้ำยาสระผม สบู่ และอุปกรณ์ทำความสะอาด เช่น ผ้าขนหนู เป็นต้น 7) อื่น ๆ อุปกรณ์ที่ใช้งานเท่านั้นที่ตั้งในบริเวณพื้นที่ให้บริการ อุปกรณ์ทั้งหมดจะต้องอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน พื้นที่ต้องสะอาดไม่มีขยะ ฝุ่น กลิ่น สิ่งที่เป็นอันตราย รวมถึงแมลง สถานที่ต้องไม่เชื่อมต่อกับร้านอาหารหรือสถานประกอบการที่มีอาหารเก็บในสถานที่นั้น 8) การใช้บ้านเป็นสถานประกอบการจะต้องแยกพื้นที่ออกจากตัวบ้านและครบมาตรฐานตามเงื่อนไขข้างต้น และมีเงื่อนไขการตรวจสอบจากสำนักงานรายการ 9) ระบบประปา จะต้องมีการจัดการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและมีขนาดที่เหมาะสมเพื่อการทำความสะดวก 10) การบริการเคลื่อนที่ จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขความปลอดภัย คุณภาพของผลิตภัณฑ์และระบบการจัดเก็บที่มีประสิทธิภาพ

(2.3) ประเทศในสหภาพยุโรป

ประเทศในสหภาพยุโรปประกอบด้วยประเทศต่าง ๆ หลายประเทศและถือเป็นทวีปที่มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมหลายด้านเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ ของโลก และในด้านของการบริการและการผลิตต่าง ๆ ในด้านอุตสาหกรรมถือว่ามีมาตรฐานในระดับสูง เช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่าหลายคนมักกล่าวถึงมาตรฐานยุโรปหรืออเมริกา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานและคุณภาพของการบริการและการผลิตสินค้า รวมถึงการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพของบุคคล

สำหรับวิชาชีพและอุตสาหกรรมช่างผม ได้มีการดำเนินการจัดตั้งมาตรฐานวิชาชีพในระดับทวีปในนาม European Hairdressing Certificate (EHC) โดยเป้าหมายของ EHC คือการสร้างมาตรฐานในการให้บริการและการประกอบอาชีพให้มีมาตรฐานเดียวกัน โดยทั่วไปแต่ละประเทศนั้นมีระบบการศึกษา และมาตรฐานการบริการช่างผม รวมถึงการประกอบกิจการที่แตกต่างกัน แต่สมาคมต่าง ๆ ในยุโรปได้เข้าร่วมและจัดตั้งมาตรฐานเพื่อให้วิชาชีพและอุตสาหกรรมมีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้นเป็นการเพิ่มรายได้ในอุตสาหกรรม และได้ดำเนินการจัดตั้งเมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2013 (European Hairdressing Certificate, 2017) ทั้งนี้ สำหรับมาตรฐานของ EHC นั้น ได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ A มาตรฐานระบบคุณวุฒิและการอบรมพัฒนาระดับชาติ

ระดับ B มาตรฐานระบบคุณวุฒิและการอบรมพัฒนาระดับสหภาพยุโรป โดยในระดับ B เป็นมาตรฐานสำหรับช่างผม ซึ่งผู้ที่ได้รับใบรับรองจะสามารถนำไปแสดงให้สถานประกอบการเพื่อให้ทราบถึงมาตรฐานความรู้และทักษะของตนเองได้ มาตรฐานนี้จะไม่ไปทดแทนมาตรฐานระดับชาติแต่จะรับรองมาตรฐานของชาติแต่ละประเทศว่ามีมาตรฐานในระดับสหภาพหรือไม่

ระดับ C มาตรฐานการจัดการระดับสหภาพยุโรป ซึ่งเป็นคุณวุฒิระดับยุโรปที่สอดคล้องกับมาตรฐานของ EHC แต่จะเป็นในเรื่องของการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งผู้ที่มีใบรับรองนี้จะสามารถใช้เปิดสถานประกอบการในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปได้ มาตรฐานการจัดการนี้จะไม่ไปทดแทนมาตรฐานของแต่ละประเทศเช่นเดียวกัน แต่จะรับรองว่าการจัดการในแต่ละประเทศสามารถยอมรับได้ในมาตรฐานของยุโรปหรือมีมาตรฐานที่เท่าเทียมกับที่สหภาพได้กำหนดไว้

(1.4) ประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศมหาอำนาจในหลายด้าน รวมถึงด้านเศรษฐกิจและมีกำลังการผลิตและรายได้จำนวนมาก นอกจากนี้เป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีมาตรฐานในด้านการบริการและการประกอบอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในระดับสูง สำหรับอุตสาหกรรมช่างผมก็เช่นเดียวกัน รัฐบาลของรัฐต่าง ๆ จะมีการกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความงามและช่างผมให้มีมาตรฐานทั้งในระดับรัฐและระดับประเทศ ดังตัวอย่างรัฐเพนซิลวาเนียที่ได้จัดตั้งคณะกรรมการดูแลการบริการและการประกอบกิจการเกี่ยวกับความสวยความงามโดยเฉพาะ (State Board of Cosmetology) และได้กำหนดพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องซึ่งมีผลในทางกฎหมายสำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความสวยความงาม ซึ่งไม่เพียงแต่ผู้ประกอบการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงนักเรียน ครู สถาบันการศึกษาทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการทำธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องทำตามกฎระเบียบของรัฐนี้เช่นเดียวกัน (State Board of Cosmetology, 2015)

พระราชบัญญัตินี้โดยรวมจะเน้นไปที่ความปลอดภัยในการประกอบการ ผู้ประกอบการที่ประสงค์จะดำเนินการธุรกิจที่เกี่ยวข้องนี้จะต้องมีใบอนุญาตจากคณะกรรมการประจำรัฐเท่านั้น ซึ่งถือเป็นกฎหมายของรัฐที่ทุกคนต้องปฏิบัติ สำหรับในการบริหารจัดการร้านตัดผมหรือเสริมสวย ผู้ที่ขอรับใบอนุญาตมีเงื่อนไขที่จะต้องไปติดในร้านให้สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน และผู้ที่มีชื่อในใบอนุญาตดังกล่าวต้องเป็นผู้ที่อยู่ในสถานประกอบการในช่วงเวลาทำงานแบบเต็มเวลา โดยต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 16 ปี มีบุคลิกภาพและอารมณ์ที่ดี และจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าเกรด 10 และมีความสามารถที่จะชำระรายจ่ายที่เกี่ยวข้องแก่รัฐได้ นอกจากนี้ผู้ที่ขอรับใบอนุญาตจะต้องผ่านการอบรมหรือการเรียนจากสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

อย่างน้อย 300 ชั่วโมง โดยจะต้องสอบผ่านข้อเขียนและการทดสอบทักษะและเป็นไปตามเงื่อนไขที่สถาบันกำหนด สำหรับผู้ที่ต้องการจะเปิดร้านตัดผมจะต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1,250 ชั่วโมง และในการขอรับใบอนุญาตจะต้องมีหน่วยกิตการเรียนอย่างน้อย 555 ชั่วโมงที่เกี่ยวข้องกับการตัดผมโดยตรง

ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการดูแลการบริการและการประกอบการเกี่ยวกับความสวยความงามโดยเฉพาะ (State Board of Cosmetology) และได้กำหนดพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องซึ่งมีผลในทางกฎหมายสำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความสวยความงาม ซึ่งไม่เพียงแต่ผู้ประกอบการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงนักเรียน ครู สถาบันการศึกษา ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการทำธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องทำตามกฎระเบียบของรัฐนี้ เช่นเดียวกัน (State Board of Cosmetology, 2015) โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ในการตรวจสอบและออกใบอนุญาตในการเปิดกิจการ รวมทั้งการขอใบประกอบวิชาชีพสำหรับช่างผม โดยกฎระเบียบหลักมีดังนี้ (Hatt, 2014)

(1.4.1) ใบประกอบวิชาชีพสำหรับช่างผม ซึ่งผู้ขอใบอนุญาตจะต้องจบจากสาขาที่เกี่ยวข้องและสอบ เพื่อขอใบประกอบวิชาชีพสำหรับช่างผมจากหน่วยงานภายใต้กฎหมาย เสริมสวยและความงามของประเทศ โดยแต่ละรัฐอาจมีเงื่อนไขเพิ่มเติมตามความจำเป็นในแต่ละรัฐ

(1.4.2) พระราชบัญญัติสุขภาพ โดยสถานประกอบการจะต้องมีการจัดการระบบสุขภาพให้เป็นที่กฎหมายกำหนด โดยคณะกรรมการดูแลประจำรัฐจะทำหน้าที่ตรวจสอบมาตรฐานเพื่อให้สามารถเปิดกิจการได้

(1.4.3) ใบอนุญาตประกอบธุรกิจ โดยผู้ประกอบการจะต้องมีใบรับรอง เพื่อประกอบธุรกิจที่ตรงกับธุรกิจที่ต้องการจะเปิดกิจการ เช่น สปา ร้านเสริมสวย ร้านตัดผม เป็นต้น ซึ่งแต่ละประเภทมีใบอนุญาตแตกต่างกัน ในการประกอบธุรกิจอาจต้องมีใบประกอบอื่น ๆ ควบคู่กัน ได้แก่ ใบอนุญาตเปิดกิจการเสริมสวย ใบประกอบด้านสุขภาวะและสุขภาพ ใบประกอบธุรกิจ ใบประกอบการใช้อาคาร และใบประกอบของพนักงานหรือช่างผม โดยการขอใบอนุญาตจะขึ้นกับรัฐ แต่ละรัฐทั้งหมด

(1.4.4) ใบอนุญาตการใช้สารเคมีที่เป็นอันตราย ซึ่งจะต้องมีการแจ้งและขออนุญาตเฉพาะสำหรับผู้ประกอบการ โดยจะต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีและเป็นไปตามมาตรฐานที่แต่ละรัฐกำหนด

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ

2.1 ความหมายของการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO, 2548) ได้อธิบายถึงความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นความท้าทาย 2 ประการ ประการแรก คือ การจัดการข้อมูลข่าวสารและกระบวนการ และประการที่สอง คือ การจัดการบุคลากรและสภาพแวดล้อมเพื่อให้ความรู้ถูกสร้าง แบ่งปัน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับคณะทำงานการจัดการความรู้ขององค์การนาซา (NASA Knowledge Management Team, 2545) ได้สรุปความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า คือ การได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม สำหรับบุคลากรที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม และช่วยให้บุคลากรสร้าง แบ่งปัน และกระทำการต่าง ๆ บนข้อมูล ในหนทางที่จะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของนาซาและหุ้นส่วนอย่างสามารถพิสูจน์ได้ ในขณะที่กระทรวงกลาโหมสหรัฐฯ (2001) ได้ให้คำจำกัดความของการจัดการความรู้ว่า เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ สำหรับการได้รับ การสร้าง การบูรณาการ การแบ่งปัน และการใช้สารสนเทศ รวมทั้งการเข้าใจอย่างลึกซึ้งและประสบการณ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่นเดียวกับ Kuczaj (2001) ได้ให้คำจำกัดความการจัดการความรู้ว่า เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการของการสร้างความรู้ การจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้ ส่วน Trapp (1999) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ คือ กระบวนการที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนมาก ซึ่งมีการบริหารจัดการในลักษณะของการบูรณาการ (integrated) เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ที่คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะจัดการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นความรู้ในองค์กร

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548) ได้ให้คำจำกัดความของการจัดการความรู้ไว้ คือ การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2547) ได้ให้ความหมายของคำว่าจัดการความรู้หรือที่เรียกย่อๆ ว่า KM คือ เครื่องมือ เพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนางานองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสุจิตรา ธนานันท์ (2552) ได้สรุปความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการจัดการสภาพแวดล้อม บรรยากาศ หรืออุปกรณ์ เช่น เทคโนโลยีที่มีส่วนสนับสนุนหรือเอื้อให้คนในองค์กรมีการสร้าง แลกเปลี่ยน แบ่งปัน กู้กลับคืน และใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อ

การสร้างสรรคและพัฒนาทั้งทางด้านของตัวบุคคลและองค์การให้มีความสามารถที่เป็นประโยชน์ และพร้อมที่จะปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2552) ได้สรุปความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน ในขณะที่สรารุณี พันธรงค์ (2551) ได้ให้ความหมายของคำนี้ว่าการจัดการความรู้ นั้น ถ้าจะให้เข้าใจและไม่เกิดความสับสน จะต้องแยกคำสองคำนี้ออกจากกันก่อน คือคำว่า knowledge และคำว่า manage คำแรก knowledge คือความรู้ที่อยู่รอบตัวเราทั้งหมด ทั้งนี้รวมถึง tacit knowledge หรือความรู้ที่ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ยากจะถ่ายทอดออกมาเป็นข้อความหรือตัวหนังสือหรือสื่อต่างๆ เป็นความรู้ที่อยู่กับตัวบุคคล เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคล และ explicit knowledge คือความรู้ที่มีกฎเกณฑ์ สามารถเขียนหรือใช้สื่อเขียนแทนได้ สามารถเรียนรู้ได้ สอนงานกันได้ เป็นต้น อีกคำหนึ่งคือคำว่า manage คือการจัดการ เมื่อนำคำสองคำนี้มาผสมกันและแปลความหมาย หมายถึง เราจะทำอย่างไร (how to) ที่จะเอาความรู้ดังกล่าวข้างต้น และการสร้างองค์ความรู้ใหม่มาร้อยเรียงเป็นเรื่องราวผ่านกระบวนการจัดการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและหรือต่อคนในองค์กร และบุรุษย์ ศิริมหาสาร (2550) ได้ให้นิยามความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ การบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้คนในองค์กร ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อต่อยอดความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้สร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับพรชิตา วิเชียรปัญญา (2547) สรุปว่า การจัดการความรู้หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่เกี่ยวกับการประมวลข้อมูลสารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร และธิดิพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์ (2548) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการระบุสภาพปัจจุบันและความต้องการเพื่อวางแผนสร้างความรู้หรือนวัตกรรมด้วยการรวบรวม การจัดระบบ การประยุกต์ใช้สารสนเทศด้วย ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อการสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการประยุกต์ใช้สารสนเทศและประสบการณ์ของบุคคลให้ได้มา ซึ่งองค์ความรู้ที่ถูกจัดเก็บไว้ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายด้วยเทคโนโลยีช่องทางต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทั้งต่อองค์กรและคนในองค์กร

2.2 ประเภทของความรู้

2.2.1 ความรู้ฝังลึก (tacit knowledge)

ความรู้ฝังลึก เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายโดยใช้คำพูดได้ มีรากฐานมาจากการกระทำและประสบการณ์ มีลักษณะเป็นความเชื่อ ทักษะ และเป็นอัตวิสัย (subjective) ต้องการการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีลักษณะเป็นเรื่องส่วนบุคคล มีบริบทเฉพาะ (context-specific) ทำให้เป็นทางการและสื่อสารยาก เช่น วิจารณ์ญาณ ความลับทางการค้า วัฒนธรรมองค์กร ทักษะ ความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ การเรียนรู้ขององค์กร ความสามารถในการชิมรสไวน์ หรือกระทั่งทักษะในการสังเกตเปลวควันจากปล่องโรงงานว่ามีปัญหาในกระบวนการผลิตหรือไม่

2.2.2 ความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge)

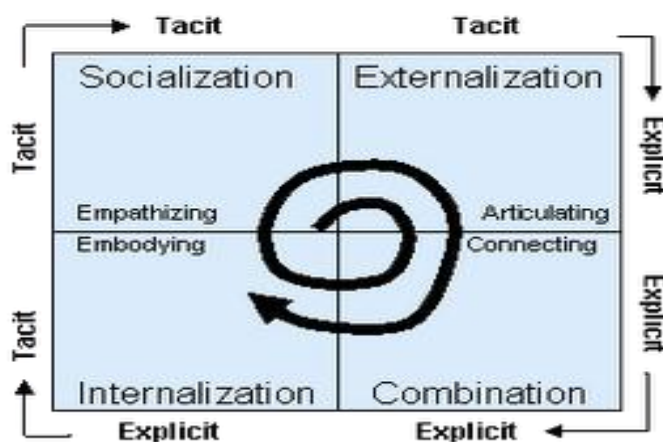
ความรู้ชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่รวบรวมได้ง่าย จัดระบบและถ่ายโอนโดยใช้วิธีการดิจิทัล มีลักษณะเป็นวัตถุวิสัย (objective) เป็นทฤษฎี สามารถแปลงเป็นรหัสในการถ่ายทอดโดยวิธีการที่เป็นทางการ ไม่จำเป็นต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อถ่ายทอดความรู้ เช่น นโยบายขององค์กร กระบวนการทำงาน ซอฟต์แวร์ เอกสาร กลยุทธ์ เป้าหมายและความสามารถขององค์กร

2.3 รูปแบบการจัดการความรู้

2.3.1 SECI model

โนนากะและคณะ (Nonaka, Toyama, & Konno, 2000) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ knowledge based management (KMB) โดยได้พัฒนารูปแบบในกระบวนการสร้างความรู้เพื่อให้เข้าใจและมองเห็นความเป็นพลวัตของการสร้างความรู้ออกมาเป็นเกลียวความรู้ (knowledge spiral) หรือ SECI model ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ พื้นที่ที่ใช้ในการสร้างความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ (ba), SECI model และ knowledge asset องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดย Nonaka's SECI Model กล่าวถึง สถานที่ที่บุคคลจะมามีปฏิสัมพันธ์กันถึงขั้นถ่ายทอดความรู้กันได้แล้ว กระบวนการต่อไปคือการจัดการกระบวนการ SECI ในสถานที่ที่ใช้ในการสร้างความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ (ba) อย่างต่อเนื่อง หลักสำคัญการสร้างความรู้ในหน่วยงานหรือองค์กร คือการสังเคราะห์หรือหลอมรวมความรู้ที่ชัดแจ้งกับความรู้ที่ฝังลึก ยกกระดับขึ้นไปเป็นความรู้ที่สูงขึ้น ลึกซึ้งขึ้นและเป็นองค์รวมยิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการ 4 ส่วน ดังแผนภาพที่ 2

The SECI model (Nonaka and Takeuchi)



แผนภาพที่ 2 The SECI model

จากแผนภาพที่ 2 ส่วนที่ 1 Socialization (TK \rightarrow TK): เป็นการแบ่งปันประสบการณ์หรือความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน (tacit knowledge) ผ่านการสื่อสารแบบเผชิญหน้าเป็นรายบุคคล เช่น การฝึกงานแบบ on job training (OJT) หรือฝึกงานกับพี่เลี้ยง พี่สอนน้อง (mentor) ซึ่งจะเห็นได้ว่าความรู้แฝงที่ถ่ายทอดออกมานั้นไม่จำเป็นต้องเป็นภาษาพูด แต่เป็นการถ่ายทอดโดยการกระทำในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเป็นการดึงความรู้ที่ฝังลึกในตัวผู้ถ่ายทอดสู่ผู้ฝึกปฏิบัติผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง

ส่วนที่ 2 Externalization (TK \rightarrow EK) เป็นการแปลงความรู้ที่ฝังลึกในตัวคนหรือการแบ่งปันประสบการณ์ของบุคคล ออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) ผ่านการสื่อสารโดยการเล่าเรื่องหรือสนทนา (dialogue) ให้กลุ่มสามารถเข้าใจได้ และมีการจัดบันทึกความรู้ที่ได้ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น นำมาเขียนเป็นบทความ คู่มือ ตำรา การบันทึกเสียง บทสัมภาษณ์หรือสนทนา หรือภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว เป็นต้น

ส่วนที่ 3 Combination (EK \rightarrow EK) เป็นกระบวนการผนวกรวมความรู้ชัดแจ้งที่ได้จากระยะ Externalization เข้าด้วยกัน ซึ่งรวมทั้งมีเชื่อมโยงความรู้ภายในกับความรู้ภายนอกซึ่งอาจเป็นบทความ งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์มาต่อยอดความรู้เดิม แล้วหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กรมาสร้างเป็นความรู้ชัดแจ้งเรื่องใหม่ มีการกระจายหรือเผยแพร่ความรู้ชัดแจ้งนั้น โดยอาจใช้รูปแบบของการประชุมเพื่อนำเสนอความรู้ใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์กรได้รับทราบ หรือการตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ ในกระบวนการนี้จึงเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ชัดแจ้งสู่ความรู้ชัดแจ้ง

ส่วนที่ 4 Internalization (EK → TK): เป็นผลของการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงจนความรู้ชัดแจ้งนั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งของพื้นฐานความรู้ของบุคคล นั้นหมายถึงความรู้ชัดแจ้งได้พัฒนาไปเป็นกรอบแนวคิดของผู้เรียนรู้ (mental model) เช่น การศึกษาค้นคว้าด้วยการอ่าน การฟัง การทดสอบ และลงมือปฏิบัติจริง เกิดเป็นความรู้ประสบการณ์และปัญญาฝังอยู่ในตัวคน (tacit knowledge) เพื่อนำไปถ่ายทอดหมุนเวียนต่อไป วงจร SECI จะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่มีสิ้นสุด

2.3.2 ปลาทุโมเดล

วิจารณ์ พานิช (2550) ได้เปรียบเทียบการจัดการความรู้แบบปลาทุโมเดลว่าเหมือนกับปลา ซึ่งมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนหัว ลำตัวและหาง ดังนี้ 1) ส่วนหัวปลา เปรียบได้กับ knowledge vision เรียกโดยย่อว่า KV จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ว่าจะทำ KM เพื่ออะไรหรือมุ่งหน้าไปทางไหน มีหลายหน่วยงานทำ KM โดยไม่มีการกำหนด KV ก่อน ซึ่งเป็นการไม่ถูกต้อง และการกำหนด KV จะต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะความจริงแล้ว KM มิใช่ตัวเป้าหมาย แต่เป็นกระบวนการหรือกลยุทธ์ที่จะทำให้งานบรรลุผลตามที่ต้องการ โดยใช้ความรู้เป็นฐานหรือปัจจัยทำให้งานสำเร็จ เช่น 1.1) ทำ KM เพื่อพัฒนาสมรรถนะสู่ความเป็นเลิศ (Performance Excellence) 1.2) ทำ KM เพื่อพัฒนาคุณภาพให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน 1.3) ทำ KM เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงาน 2) ส่วนกลางลำตัว เปรียบได้กับ Knowledge Sharing เรียกโดยย่อว่า KS หมายถึงส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Share and Learn) ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดและยากที่สุดในกระบวนการทำ KM เพราะจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้คนยินยอมพร้อมใจที่จะแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันและกันโดยไม่หวงวิชา โดยการจัดการความรู้ คำว่า “การจัดการ” ในที่นี้หมายถึง การบริหารที่จะทำให้เกิดเหตุปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กรพร้อมที่จะแบ่งปันและเรียนรู้ร่วมกัน 3) ส่วนหางปลา เปรียบได้กับ Knowledge Assets เรียกโดยย่อว่า KA หมายถึง องค์กรความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ ซึ่งมาจาก 2 ส่วนคือ 3.1) ความรู้เชิงทฤษฎี (Explicit Knowledge) ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น เอกสารตำรา และคู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น 3.2) ความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ซึ่งไม่ปรากฏชัดเจนเป็นรูปธรรมหรือเป็นเอกสาร ตำรา แต่เป็นสิ่งที่มีความค่ามากและทำอย่างไรเมื่อบุคคลออกจากหน่วยงานไปแล้วแต่ความรู้นั้นยังคงอยู่กับหน่วยงานไม่สูญหายไปพร้อมกับตัวบุคคล

2.4 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการความรู้ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

2.4.1 คน (people)

ในการจัดการความรู้ คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากคนเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ส่วนบุคคล (Personal Knowledge Management - PKM) คือ ผู้ซึ่งต้องการจัดการความรู้เพื่อการใช้ประโยชน์กับตัวเอง จึงสามารถจัดการทุกอย่างทุกขั้นตอนได้เองเป็นส่วนใหญ่ อาจจะมีบ้างที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการความรู้หรือ KM Team ขององค์กรอาจแบ่งได้เป็น 2 ทีม คือ ทีมหลักหรือทีมถาวร (core team or permanent team) และทีมชั่วคราว (contemporary team)

(1) ทีมหลักหรือทีมถาวร เป็นคณะทำงานที่รับผิดชอบการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยบุคลากร 3 ฝ่าย ได้แก่ หัวหน้างาน หรือผู้จัดการความรู้ (knowledge champion or senior manager or Chief Knowledge Management - CKO) เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งมีบทบาทในการขุดหา (leverage) ความรู้ภายในองค์กรออกมาโดยใช้โครงการการจัดการความรู้ รับผิดชอบในการสร้างวิสัยทัศน์ในสิ่งที่เป็นไปได้ ออกแบบกรอบงานที่ให้ผลคุ้มค่า และ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ประสานงานและการจัดให้มีกิจกรรมการจัดการความรู้ทั้งหมดขององค์กร บุคลากรประเภทที่สอง ได้แก่ หัวหน้างาน (Chief Information Officer - CIO) เป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมดขององค์กร และฝ่ายสุดท้ายของทีมหลักคือตัวแทนจากกลุ่มงานหลักขององค์กร

(2) ทีมชั่วคราว เป็นคณะกรรมการที่มาจากกลุ่มเฉพาะ (Tiwana, 2002) องค์กรต้องพึงระลึกไว้เสมอว่า บุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ขององค์กร คือ กลุ่มผู้ใช้ผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร จึงควรให้บุคคลเหล่านั้นมาเป็นหุ้นส่วนและร่วมกันวางแผนงานให้แก่องค์กร (Ellis & Rumizen, 2002) การจัดการทีมชั่วคราวสร้างความท้าทายบางอย่าง เช่น การมีกำหนดกรอบเวลาที่สั้น การทำงานของทีม การวางแผนล่วงหน้า และการแบ่งปันความคาดหวัง เป็นกุญแจที่จะทำให้ทีมชั่วคราวประสบความสำเร็จ ทีมยังต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อสร้างแนวทางการดำเนินงาน วิธีการตัดสินใจ ทำงานตามกำหนดเวลา การแก้ปัญหา และวิธีการแจ้งให้ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญได้รับทราบ

นอกจากทีมงานทั้งสองทีมแล้ว บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนโครงการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างมาก คือ ผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer - CEO) โดยปกติจะอยู่ในตำแหน่งที่ปรึกษาโครงการจัดการความรู้

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ที่สำคัญ คือ มุ่งเน้นที่ความสามารถของคนในองค์กรที่จะสร้างนวัตกรรมและมีความคล่องตัวที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสภาวะการณ์ การพัฒนาคนในองค์กรจึงมีความสำคัญอันดับแรก การจัดการความรู้ เป็นกลยุทธ์กระบวนการและเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรเพื่อแสวงหา สร้าง จัดการ แลกเปลี่ยนและทำให้ความรู้ที่

ต้องการ ได้รับผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการ เป็นการผสมผสานความรู้จากหลายศาสตร์ เช่น การบริหารจัดการและพฤติกรรมองค์กร

2.4.2 กระบวนการ (process)

กระบวนการของการจัดการความรู้ ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้ โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่า ความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์กร แล้วนำความรู้นั้นมากำหนดโครงสร้างรูปแบบและตรวจสอบความ ถูกต้อง ก่อนที่จะนำมาผลิตและเผยแพร่โดยการบริการกระบวนการนั้น จะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์กรว่าต้องการให้บรรลุเป้าหมายอะไร ขั้นตอนของการจัดการความรู้ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

(1) การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ (knowledge acquisition)

การจัดหาความรู้เป็นขั้นตอนของการพัฒนาและการสร้างความรู้ใหม่ เช่น การวิจัยและพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการได้มาซึ่งความรู้จำเป็นต้องอาศัยการวิจัยจะทำให้มีความรู้ใหม่อยู่เสมอ เมื่อนำผลวิจัยไปใช้ก่อให้เกิดปัญหาใหม่ก็มีการวิจัยใหม่ ค้นพบสิ่งใหม่ นำผลการวิจัยนั้นไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดสิ่งที่เรียกว่า วิจัยและพัฒนา (research and development) เป็นวงจรของการจัดการความรู้

(2) การแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing)

เป็นการใช้ความรู้ร่วมกันในองค์กรมี 4 ระดับได้แก่ know what (รู้ว่าเป็นอะไร: เป็นความรู้ข้อเท็จจริง) know how (รู้วิธีการ: เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการ) know why (รู้เหตุผล: เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหานำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น) และ care why (ใส่ใจกับเหตุผล: เป็นความรู้ในเชิงความคิดสร้างสรรค์ริเริ่ม ที่ต้องการแก้ไขปัญหาและทำให้ดีขึ้น)

(3) การใช้หรือเผยแพร่ความรู้ (knowledge utilization)

เป็นการเผยแพร่สารสนเทศให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ในองค์กรได้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจและการดำเนินงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กรในการใช้ข้อมูลร่วมกัน

2.4.3 เทคโนโลยี (technology)

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือไอซีที (information and communications technology) หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการนำระบบคอมพิวเตอร์ ระบบสื่อสารโทรคมนาคม และความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในกระบวนการ จัดหา จัดเก็บ สร้างและเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับในด้านการจัดการความรู้

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่เอื้อให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547) ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2547) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ประกอบด้วย

(1) เทคโนโลยีการสื่อสาร (communication technology) ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ค้นหาข้อมูลสารสนเทศและความรู้ที่ต้องการได้ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรืออินเทอร์เน็ตได้

(2) เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (collaboration technology) ช่วยให้สามารถประสานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคในเรื่องของระยะทาง เช่น โปรแกรมการทำงานเป็นกลุ่มหรือกรุปแวร์ (groupware) เป็นซอฟต์แวร์ที่ทำให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมผ่านระบบเครือข่าย มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการประชุมร่วมกัน

(3) เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ (storage technology) ช่วยในการจัดเก็บและจัดการความรู้ต่าง ๆ เช่น ระบบจัดการฐานข้อมูลเหมืองข้อมูล (data mining) ที่เป็นการดึงข้อมูลจากแหล่งจัดเก็บข้อมูลในคลังข้อมูล (data warehouse) มารวบรวมและแสดงผลในรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้

กล่าวโดยสรุป กระบวนการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการจัดการความรู้ขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยเทคโนโลยีจะสนับสนุนกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการความรู้ เพื่อให้การดำเนินงานได้ประสิทธิผลมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ ด้วยวิธีการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย ประสิทธิภาพในการประสานการทำงาน การจัดเก็บและดูแลปรับปรุงความรู้ ทำให้เกิดกระบวนการจัดหา แลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการในกระบวนการจัดการความรู้ด้วย ในขณะที่คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในกระบวนการของการจัดการความรู้ เพื่อให้สามารถค้นหาความรู้มาแลกเปลี่ยนกันแล้วนำไปใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น

ตอนที่ 3 กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ

3.1 หลักกลยุทธ์ทั่วไป

3.1.1 ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้หลากหลายดังนี้ กลยุทธ์ ตามความหมายของพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง วิธีการต่อสู้ที่ต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) และอนันต์ เกตุวงศ์ (2534) ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์คือแผนระดับสูงขององค์การที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์ นโยบายและทรัพยากรที่จะต้องใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุผล ในขณะที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2532) ได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ คือ แผนงานที่ซึ่งมีความพร้อมสมบูรณ์ครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน และประสานสอดคล้องเข้ากันได้ที่จะช่วยให้องค์การมีข้อได้เปรียบที่จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งกลยุทธ์จะถูกกำหนดขึ้นเพื่อประกันว่าวัตถุประสงค์ของกิจการจะบรรลุผลสำเร็จได้แน่

ส่วนนักวิชาการต่างชาติได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ดังนี้ Paul (1983) ให้นิยามว่า กลยุทธ์ หมายถึง ชุดของทางเลือกระยะยาวเกี่ยวกับเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการและนโยบายรวมทั้งแผนปฏิบัติการของแผนงานของรัฐบาล ซึ่งองค์กรภาครัฐบาลกำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของแผนงานที่รัฐบาลกำหนดไว้ และสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผน (Certo & Peter, 1991) ได้ให้นิยามซึ่งแตกต่างจาก Paul ไว้ว่า กลยุทธ์หมายถึงวิธีการดำเนินงานที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คล้ายกันกับ (Allen & Wright, 2006) ซึ่งได้ให้คำนิยามว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ Robbins & Coulter (2005) ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์คือการตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ขององค์กร

3.1.2 หลักการกลยุทธ์

Porter (1980) ได้เสนอกกลยุทธ์ทั่วไปในการแข่งขันซึ่งประกอบไปด้วย 3 กลยุทธ์หลักด้วยกันคือ กลยุทธ์การเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน (cost leadership) กลยุทธ์ในการสร้างความแตกต่าง (differentiate) และกลยุทธ์การจำกัดขอบเขต (focus) โดยกลยุทธ์ความเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน (cost leadership) นั้นเป็นกลยุทธ์ที่ได้รับความนิยมอย่างมากที่สุดในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา

3.1.2.1 กลยุทธ์การเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน บริษัทจะต้องพยายามที่จะชนะคู่แข่งให้ได้ทางด้านต้นทุนที่จะต้องต่ำกว่าคู่แข่ง ซึ่งจะทำให้บริษัทสามารถที่จะลดราคาให้ต่ำกว่าคู่แข่งได้ หรือในกรณีที่หากมีสงครามราคาเกิดขึ้นจะทำให้บริษัทสามารถที่จะอยู่รอดได้ต่อไป สำหรับการใช้อกลยุทธ์นี้นั้น บริษัทจะต้องมีการมุ่งเน้นในการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตหรือบริการ โดย

จะต้องพยายามลดต้นทุนการผลิต ด้วยวิธีการพัฒนาเครื่องจักรเครื่องมือต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และต้องลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้ต่ำที่สุด เพื่อที่จะทำให้บริษัทได้กำไรสูงสุด ซึ่งความได้เปรียบทางด้านต้นทุนนั้นจะเป็นการข่มขู่หรือสกัดกั้นการลงทุนของนักลงทุนใหม่ที่จะเข้ามาในอุตสาหกรรม นอกจากนี้กลยุทธ์ผู้นำด้านต้นทุนนั้นยังช่วยเพิ่มอำนาจการต่อรองที่จะใช้เผชิญหน้ากับภัยคุกคามจากกลุ่มผู้ซื้อและผู้ขายปัจจัยการผลิตแก่บริษัทได้อีกด้วย วิธีการในการใช้กลยุทธ์ความเป็นผู้นำด้านต้นทุนมีดังนี้ คือ การใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยลดต้นทุนการผลิตต่อหน่วยลง โดยอาจลงทุนในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสร้างโรงงานเครื่องจักร และอุปกรณ์การผลิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น การออกแบบ ผลิตภัณฑ์ให้ง่ายต่อการผลิตและประกอบในการผลิตแบบขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านชิ้นส่วนต่าง ๆ ควรให้มีลักษณะเป็นมาตรฐานและสามารถผลิตได้ที่ละมาก ๆ การผลิตสินค้าที่มีหลากหลายประเภทแต่ต้องมีความเกี่ยวพันกันจนถึงระดับที่สามารถใช้เครื่องจักร อุปกรณ์การผลิต โรงงานเครื่องมือทางการตลาด การวิจัยและพัฒนา ฯลฯ ร่วมกันได้ซึ่งจะช่วยในด้าน การลดต้นทุนการผลิตลงได้ และการควบคุมต้นทุนในด้านต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด โดยให้ความสำคัญในส่วนที่จำเป็นเท่านั้นซึ่งเป็นการควบคุมการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.1.2.2 กลยุทธ์การสร้างความแตกต่าง เป็นกลยุทธ์ที่บริษัทจะต้องสร้างความแตกต่างในด้านสินค้าและบริการให้ผู้บริโภคสามารถรับรู้ได้ และความแตกต่างนั้นจะต้องมีคุณค่าในสายตาลูกค้า ซึ่งการสร้างความแตกต่างในสิ่งที่คู่แข่งไม่สามารถกระทำได้นั้นจะนำไปสู่การที่บริษัทสามารถที่จะตั้งราคาได้สูงกว่าบริษัทคู่แข่ง ซึ่งการสร้างความแตกต่างนั้นอาจสร้างขึ้นมาจาก 2.1) ความโดดเด่นหรือความมีเอกลักษณ์ แสดงถึงฐานะหรือชนชั้นของผู้ซื้อผลิตภัณฑ์ 2.2) ความโดดเด่นหรือความมีเอกลักษณ์ที่แสดงถึงความเป็นเลิศทางด้านเทคโนโลยี 2.3) ความโดดเด่นหรือความมีเอกลักษณ์ที่แสดงถึงความเป็นผู้นำทางด้านคุณภาพ 2.4) ความโดดเด่นหรือความมีเอกลักษณ์ที่แสดงถึงความเป็นผู้นำทางการให้บริการ 2.5) ความโดดเด่นหรือความมีเอกลักษณ์ที่แสดงถึงความเป็นผู้นำทางการเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ แก่ลูกค้า ประโยชน์จากการใช้กลยุทธ์การสร้างความแตกต่างนั้น หากกิจการสามารถสร้างความแตกต่างให้ลูกค้าเห็นได้อย่างชัดเจนแล้ว อาจนำไปสู่ความจงรักภักดีในสินค้า ซึ่งความภักดีต่อสินค้านี้เองจะทำให้กิจการสามารถแข่งขันกับคู่แข่งรายอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีทั้งทางด้านการคุมคามจากคู่แข่ง การกีดกันไม่ให้คู่แข่งรายใหม่เข้ามาในอุตสาหกรรมได้โดยง่าย ด้านการคุมคามโดยสินค้าทดแทน และยังสามารถช่วยสร้างอำนาจการต่อรองต่อผู้ซื้อได้ด้วยเช่นกัน

3.1.2.3 กลยุทธ์การจำกัดขอบเขต เป็นกลยุทธ์ที่นิยมในการจำกัดขอบเขตในการดำเนินธุรกิจของกิจการ ซึ่งการจำกัดขอบเขตนี้อาจกระทำได้ในด้านการจำกัดสายผลิตภัณฑ์ที่ผลิต การจำกัดกลุ่มลูกค้าที่เป็นเป้าหมาย การจำกัดขอบเขตของตลาดในภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง หรือการจำกัดประเภทของช่องทางการจัดจำหน่าย ซึ่งสาเหตุในการใช้กลยุทธ์การจำกัดขอบเขตนั้นเพื่อที่จะ

มุ่งระดมทรัพยากรที่มีอยู่ไปในทิศทางเดียวเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแห่งการใช้ทรัพยากรที่สูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้ การใช้กลยุทธ์การจำกัดขอบเขตนั้นกิจการจะต้องเลือกตลาดที่มีศักยภาพในการทำกำไรสูง มีความต้องการเฉพาะอย่างที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง และสามารถใช้เป็นฐานในการขยายตัวทางตลาดในอนาคต ซึ่งกิจการจะมุ่งผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายและบริการแก่ตลาดนี้โดยเฉพาะ และจะต้องให้เหนือคู่แข่งในด้านใดด้านหนึ่งเพื่อใช้เป็นจุดเด่นในการสร้างและผูกพันลูกค้า ซึ่งหัวใจสำคัญในการสร้างความสำเร็จจากกลยุทธ์กำหนดขอบเขตนั้นคือ หากคู่แข่งมุ่งตอบสนองความต้องการของตลาดแบบส่วนรวมแล้ว จะเป็นการลำบากที่คู่แข่งจะสามารถสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าในทุก ๆ ส่วนของตลาดได้ ดังนั้นจึงอาจเกิดช่องว่างในด้านความไม่พึงพอใจในสินค้าและบริการ ซึ่งจะเป็นโอกาสของกิจการที่จะเข้าไปเจาะตลาดในส่วนนั้น ๆ ซึ่งกิจการอาจใช้กลยุทธ์ในการสร้างความแตกต่าง หรือกลยุทธ์ความเป็นผู้นำทางด้านต้นทุนในการสร้างจุดเด่นของกิจการ

3.1.3 การพัฒนากลยุทธ์

พสุ เดชะรินทร์ (2551) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ว่าจำเป็นต้องมีการจัดการกลยุทธ์ โดยใช้หลักการวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อวิเคราะห์และกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการ โดยศึกษาข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์มีองค์ประกอบและกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย การวิเคราะห์ถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีส่วนช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์หลักได้ถูกต้อง ผู้มีส่วนได้เสียต่อองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อการวางแผนและการดำเนินงานของหน่วยงานแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร ผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงในการรับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียในสังคมแต่อยู่นอกองค์กร

(2) การวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 1.2.1) การวิเคราะห์สถานการณ์ภายในองค์กร โดยปกติจะใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์ ซึ่งจะเป็นการประเมินจุดเด่นและจุดแข็ง (strengths) หรือศักยภาพของการดำเนินงานขององค์กรที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันว่าประสบความสำเร็จเพียงใด วิเคราะห์จุดอ่อน (weakness) ขององค์กรว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ตลอดจนวิเคราะห์โอกาส (opportunity) ที่จะสนับสนุนให้มีการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้เติบโต และวิเคราะห์อุปสรรค/ข้อจำกัด (threat) ภาวะคุกคามหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการดำเนินโครงการไปแล้ว เพื่อที่จะได้ใช้การตรวจสอบสถานะความเสี่ยง (risks) ประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกทางเลือกในการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.2.2) การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกองค์กร เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กร แต่อาจมีผลกระทบต่อ

ดำเนินงานขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นในการวางแผนกลยุทธ์ ผู้วางแผนจะต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกองค์กร เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ

(3) การกำหนดกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์เป็นแนวทางหรือวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ การกำหนดกลยุทธ์จึงมีความสำคัญมาก ซึ่งต้องอาศัยการประมวลผลข้อมูลทั้งหมดจากการวิเคราะห์ SWOT การกำหนดกลยุทธ์แบ่งได้ ดังนี้ 1) การกำหนดกลยุทธ์หลักจะแสดงให้เห็นถึงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขัน 2) การกำหนดกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน จำเป็นต้องแปลงกลยุทธ์หลักในระดับนโยบายให้เป็นกลวิธีในการบริหาร 3) การกำหนดกลยุทธ์ในระดับกิจกรรม ต้องพิจารณาจากหน้าที่ของหน่วยงานภายในองค์กร 5 ด้านคือ การวิจัยและพัฒนา การปฏิบัติการ การเงิน การตลาด และทรัพยากรบุคคล

(4) การสังเคราะห์กลยุทธ์ การสังเคราะห์กลยุทธ์เป็นแนวทางหรือวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ข้อมูลจากผัง SWOT มีการจับประเด็นสำคัญที่สำคัญในแต่ละส่วนของผังเป็นคู่ (TOWS หรือ TOWS Matrix) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1.4.1) จุดแข็งกับโอกาส เป็นสถานการณ์ที่เหมาะสมในเชิงรุกเนื่องจากมีทั้งปัจจัยภายในและภายนอกสนับสนุน เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน 1.4.2) จุดแข็งกับภาวะคุกคาม เป็นกลยุทธ์ที่ต้องระวังในการดำเนินการ โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด 1.4.3) จุดอ่อนกับภาวะคุกคาม เป็นส่วนที่ต้องระวังมากที่สุดเนื่องจากต้องแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร โดยไม่ปะทะกับภาวะคุกคามจากภายนอก เพื่อให้อยู่รอดในสภาวะแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย 1.4.4) จุดอ่อนกับโอกาส เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ความได้เปรียบจากภายนอกมาปิดจุดอ่อนขององค์กร โดยอาศัยโอกาสและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

(5) การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือการนำกลยุทธ์ที่ได้พัฒนาไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติในลำดับต่อไป

3.2 การพัฒนากลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือ

3.2.1 บุคคล/หน่วยงานในการจัดการความรู้

3.2.1.1 ในประเทศไทย

(1) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) จัดตั้งขึ้นเพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวได้นั้นจำเป็นต้องมีกำลังคน

ที่มี “สมรรถนะ” ความสามารถเพียงพอที่จะสนับสนุนการยกระดับการผลิตและการบริการที่ใช้ องค์ความรู้ ตลอดจนถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่

“สมรรถนะ” นั้นต้องวัดได้อย่างมี “มาตรฐาน” เป็นระบบ เพื่อที่สามารถ จะใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนากำลังคนของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะเป็นการส่งเสริม และช่วยเหลือส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐในการพัฒนากำลังคนให้สามารถทำงานได้ตรงตาม ความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถของประเทศอย่างมี ประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้เสนอให้มีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อทำหน้าที่พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นไปตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานความรู้ หากพิจารณาพื้นฐานความมั่นคงในการพัฒนาชาติแล้ว พื้นฐาน เรื่องทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งศักยภาพ ในการแข่งขันทั้งในระดับภูมิภาคและประชาคมโลก เพื่อให้การพัฒนาชาติเป็นไปอย่างต่อเนื่องและ เกิดความยั่งยืน นอกจากนี้ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. (Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization): TPQI) จึงถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราช กฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2554 มีฐานะเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี ซึ่งทำ หน้าที่พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ สนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐาน อาชีพให้ได้มาตรฐานสากล การรับรององค์การที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐาน อาชีพ รวมถึงเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ในยุทธศาสตร์ที่ 2 เรื่องการ พัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือ วิชาชีพช่างฝีมือ จัดเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่อยู่ในการกำหนดมาตรฐานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) โดย มาตรฐานวิชาชีพทั้ง 6 ระดับที่จะต้องมีการมาตรฐานตามกำหนดนั้น วิชาชีพช่างฝีมือสามารถที่จะนำไป เป็นมาตรฐานในการพัฒนาขีดความสามารถของช่างฝีมือได้ และการเปิดรับผู้ประเมินที่กระจายไปตาม ภูมิภาคถือเป็นการกระจายการพัฒนาซึ่งทำให้ช่างฝีมือที่เป็นผู้ประกอบการอยู่แล้วทั่วภูมิภาคของ ประเทศสามารถที่จะพัฒนาตนเองโดยการสอบวัดคุณวุฒิวิชาชีพได้

(2) กระทรวงศึกษาธิการ มีการดำเนินงานในโครงการอาชีวศึกษาเป็นเลิศ อาชีวศึกษาสู่สากล มหาวิทยาลัยเปิดปริญญาตรีในสายวิชาชีพ การสร้างค่านิยมอาชีวศึกษา การ ส่งเสริมอาชีพจิตอาสา การจัดทำแผนผลิตและพัฒนาากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย โครงการสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการ Start Up/Spin Off โครงการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการจึงเป็นหน่วยงานหลักที่ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของคนไทย โดยอุตสาหกรรมช่างผมเป็นหนึ่งในทักษะที่มีการดำเนินการภายใต้กระทรวงศึกษาธิการผ่านสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะสถาบันวิชาชีพหรือสถาบันอาชีวศึกษา

(3) สถาบันการศึกษาภาครัฐ

(3.1) การอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการจัดการศึกษา อาชีพได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตถกรรมมากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม การอาชีวศึกษาเริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษซึ่งหมายถึงการเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยในปี พ.ศ. 2452 การจัดการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนสามัญศึกษาสอนวิชาสามัญและโรงเรียนวิสามัญศึกษา สอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น ในปีพ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒารามและวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปีพ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม แผนการศึกษาแห่งชาติมีผลต่อการกำหนดการศึกษาอาชีพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษาขั้นต้น กลาง และสูง รัับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค ปี พ.ศ. 2540 การอาชีวศึกษาได้รับความสนใจอย่างมากโดยรัฐบาลให้การสนับสนุน จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ 70 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 19 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 2 แห่ง ในปัจจุบันได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) กำหนดให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันเป็นส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กรมอาชีวศึกษาจัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพ ในระดับปริญญาตรี อนุปริญญา ประกาศนียบัตร หลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ รวมทั้งพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน และวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อบริหารจัดการทั้งระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2017)

(3.2) วิทยาลัยสารพัดช่าง ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539 การอาชีวศึกษาได้จัดตั้งวิทยาลัยสารพัดช่างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างกึ่งฝีมือและช่างเทคนิคให้ตรงกับความต้องการของตลาด แรงงานและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและ

สังคมของประเทศ มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรในการประกอบอาชีพต่าง ๆ เน้นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การศึกษาเพื่ออาชีพ รวมไปถึงระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นที่หลากหลาย

(3.3) ศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์ฝึกอาชีพที่มุ่งเน้นฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนได้เข้ามาศึกษาหาความรู้ รวมทั้งบุคคลทั่วไปที่ยังไม่มีงานทำ ผู้ที่มีเวลาว่างจากงานประจำ หรือผู้ที่ต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพตามความถนัด ความสนใจ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระทางเศรษฐกิจของครอบครัว ศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมแนวทางอาชีพใหม่ให้แก่ประชาชน จึงได้ร่วมมือกับศูนย์ฝึกอาชีพทั่วกรุงเทพมหานครจัดบริการวิชาชีพแก่สังคม และได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของผู้ที่ต้องการเป็นช่างผมได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสการเรียนจริง ด้วยค่าเรียนที่เริ่มต้นวันละ 5 บาท จะได้ว่าตนเองสนใจหรือมีความสามารถประกอบอาชีพเป็นช่างผมได้จริง

(4) สถาบันการศึกษาเอกชน ปัจจุบันภาคเอกชนได้เปิดสถานเสริมสวยมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านความงาม เสริมสวย รวมทั้งการตัดแต่งผม เพราะเป็นการพัฒนาผู้เรียนที่เจาะจงไปด้านวิชาชีพเฉพาะที่เกี่ยวข้องโดยตรง ทำให้ได้รับความสนใจจากผู้เรียน และเป็นการเรียนที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ โรงเรียนเสริมสวยเอกชนมีหลายแห่งในปัจจุบันทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ซึ่งถือเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทในการพัฒนาขีดความสามารถของช่างผมไทย

(4.1) โรงเรียนเสริมสวย อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ในการส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

(4.2) โรงเรียนของร้านตัดผม เกิดจากการขยายฐานธุรกิจของร้านตัดผมที่มีประสบการณ์สูง หรือร้านที่มีสาขาจำนวนมาก โดยมีการเปิดสอนการตัดผมเพื่อบุคลากรภายในร้าน และบุคคลทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันมีผลตอบรับที่ดีมาก การเติบโตของธุรกิจโรงเรียนของร้านตัดผมจึงขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว เพราะเป็นการสอนจากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญและมีพื้นที่ในการฝึกงานจริง ทำให้มั่นใจในผลการเรียนว่าสามารถประกอบอาชีพได้ภายในระยะเวลาอันสั้น จบแล้วมีงานรองรับ โดยในการเรียนการสอนแต่ละครั้งหากมีผู้เรียนเกิน 7 คนต้องไปจดทะเบียนเป็นโรงเรียนสอนตัดผมที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3.2.1.2 ในต่างประเทศ

(1) ประเทศนิวซีแลนด์

สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนช่างผมในประเทศนิวซีแลนด์มีทั้งภาครัฐและเอกชน โดยภาครัฐจะเป็นสถาบันวิชาชีพหรือโรงเรียนอาชีวะในประเทศ ส่วนภาคเอกชนมีทั้งโรงเรียนอาชีวะหรือสถาบันวิชาชีพและสถาบันที่เปิดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาช่างผมโดยเฉพาะ จากการสำรวจพบ 10 สถาบันที่เปิดสอน ดังนี้ 1) Manakau Institute of Technology 2) Southern Institute of Technology 3) Cut Above Academy 4) Ara Institute of Canterbury 5) Patrick's Hairdressing Training School 6) Nelson Marlborough Institute of Technology 7) Otago Polytechnic 8) Serviies Academy of Hairdressing 9) Whitireia New Zealand 10) Wintec

(2) ประเทศสหรัฐอเมริกา

สถาบันการศึกษาในสหรัฐอเมริกามีทั้งภาครัฐและเอกชนโดยส่วนใหญ่จะเปิดสอนในโรงเรียนสายวิชาชีพทั่วประเทศ นอกจากนี้มีสถาบันการศึกษาเฉพาะสำหรับการเป็นช่างผม ซึ่งผู้ที่จะประกอบวิชาชีพนี้ต้องจบโดยเรียนในสาขานี้โดยตรงและจะต้องสอบเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพก่อนที่จะประกอบอาชีพ ตัวอย่างสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกาที่เปิดสอนตัดผม (U.S. Department of Education, 2016) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ตัวอย่างสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกาที่เปิดสอนตัดผม

สถาบัน	สถานที่	ประเภท	ประกาศนียบัตร	ค่าเล่าเรียน (2015-2016)*
Houston Community College System	Houston, Texas	2-year, Public	Certificate	\$1,632 In-district \$3,360 In-state \$3,756 Out-of-state
Lone Star College System	The Woodlands, Texas	2-year, Public	Certificate	\$1,504 In-district \$3,184 In-state \$3,544 Out-of-state
Riverside City College	Riverside, California	2-year, Public	Certificate	\$1,426 In-state \$7,366 Out-of-state
Santa Monica College	Santa Monica, California	2-year, Public	Certificate Associate's	\$1,136 In-state \$8,078 Out-of-state
El Camino Community College District	Torrance, California	2-year, Public	Certificate Associate's	\$1,142 In-state \$5,678 Out-of-state

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถาบัน	สถานที่	ประเภท	ประกาศนียบัตร	ค่าเล่าเรียน (2015-2016)*
Pasadena City College	Pasadena, California	2-year, Public	Certificate	\$1,152 In- state \$6,180 Out-of- state
Sacramento City College	Sacramento, California	2-year, Public	Certificate Associate's	\$1,104 In- state \$7,440 Out-of- state
Florida State College at Jacksonville	Jacksonville, Florida	4-year, Public	Certificate	\$2,830 In- state \$9,944 Out-of- state
El Paso Community College	El Paso, Texas	2-year, Public	Certificate	\$2,386 In- state \$4,042 Out-of- state

3.2.2 กระบวนการจัดการความรู้ (knowledge management process)

กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) ซึ่งมีผู้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

Probst, Romhardt, and Raub (2000) ได้กล่าวว่าการจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) การระบุถึงความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการบอกความต้องการในความรู้แต่ละชนิดที่พนักงานต้องการ 2) การจัดหาความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นการจัดหาความรู้ตามความต้องการของพนักงาน 3) การพัฒนาความรู้ (Knowledge Development) เป็นการพัฒนาความรู้และสร้างเป็นความรู้ใหม่ๆ 4) การแบ่งปัน/การกระจายความรู้ (Knowledge Sharing / Distribution) เป็นการแลกเปลี่ยนและนำความรู้ที่กระจายสู่ภายนอก 5) การใช้ความรู้ (Knowledge Utilization) เป็นการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 6) การเก็บรักษา/จดจำความรู้ (Knowledge Retention) เป็นการเก็บรักษาความรู้ไว้ในรูปแบบต่าง ๆ

Trapp (อ้างถึงใน นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร, 2548) เสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ (Components of a Holistic Approach to Knowledge management) มี 9 องค์ประกอบคือ 1) เป้าหมายความรู้ (Knowledge Goal) การบ่งชี้ถึงเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่ชัดเจน และมีการวางแผนกลยุทธ์ในการนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำมาซึ่งประโยชน์ของความรู้ 2) การระบุถึงความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการบอกถึงความรู้ที่ต้องการจัดเก็บลงในฐานข้อมูลหรือแฟ้มเก็บสะสมงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ตรงความต้องการของพนักงาน 3) การจัดหาความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นการแสวงหาความรู้ขององค์กรจากแหล่งภายนอกองค์กรอาจจะเป็นความรู้ใหม่หรือเป็นความรู้ที่เฉพาะเจาะจงในการใช้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการ คือ นำความรู้จากภายนอกองค์กรรวมเข้ากับความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรในรูปแบบของเทคโนโลยีสารสนเทศและต้องให้พนักงานสามารถสร้างความรู้ใหม่ได้ 4) การพัฒนาความรู้ (Knowledge Development) เป็นการปรับเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรให้สามารถดำเนินการต่อไปจนสร้างเป็นฐานของความรู้ได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มทักษะใหม่และเพิ่มความสามารถของพนักงาน การพัฒนาความรู้เป็นโครงสร้างที่สลับซับซ้อนระหว่างคนกับเทคโนโลยี 5) การเคลื่อนย้าย/กระจายความรู้ (Knowledge Transfer/ Distribution) สามารถช่วยให้ทุกคนได้รับประโยชน์จากความรู้อย่างสูงสุดเท่าที่ต้องการได้อย่างถูกต้องและทันเวลา โดยอาศัยเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวกระจายความรู้และข้อมูลต่าง ๆ 6) การใช้ความรู้ (Knowledge Usage) ความรู้จะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อมีการนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ในองค์กรหรืออาจนำ

ความรู้เก่ามาพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ก็ได้ 7) การรักษาความรู้ (Knowledge Preservation) เป็นการเก็บรักษาและรวบรวมความรู้ไว้โดยให้สามารถเข้าถึงความรู้และสืบค้นความรู้ได้ทุกเวลาที่ต้องการอาจเก็บไว้ในตัวบุคคลหรือรูปแบบของปัญญาประดิษฐ์ก็ได้ 8) การประเมิน/ ทบทวนความรู้ (Knowledge Evaluation/ review) เป็นการวัดความก้าวหน้าและคุณค่าของทรัพย์สินความรู้ (Knowledge assets) ซึ่งอาจวัดได้ 5 กลุ่ม คือ การเงิน ลูกค้า กระบวนการการสร้างใหม่ การพัฒนา และมนุษย์หรืออาจวัดที่ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual capital) ขององค์กรก็ได้ 9) การควบคุมความรู้ (Knowledge Controlling) เป็นการติดตามความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นและปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2551) ได้ระบุว่ากระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรมีทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ 5) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีที่เป็นความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น 7) การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ นั้นเป็นกระบวนการที่นำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ขั้นตอนหลักของกระบวนการความรู้มีดังนี้ 1) การค้นหาความรู้ (knowledge Identification) 2) การสร้างและการแสวงหาความรู้ (knowledge creation and acquisition) 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (knowledge organization) 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้

(knowledge codification and Refinement) 5) การเข้าถึงความรู้ (knowledge access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) 7) การเรียนรู้ (learning)

บดินทร์ วิจารณ์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) Define การกำหนดชนิดของทุนทางปัญญาหรือองค์ความรู้ที่ต้องการเพื่อตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กรหรือการปฏิบัติงาน หรือการหาว่าองค์ความรู้หลักขององค์กรคืออะไร (core competency) และเป็นองค์ความรู้ที่สามารถสร้างความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งได้อย่างเด่นชัด 2) Create การสร้างทุนทางปัญญา หรือการค้นหาใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้ว ด้วยการส่งไปศึกษาเพิ่มเติม การสอนงานภายในองค์กรจากที่ปรึกษา การเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่นและการเทียบเคียง (benchmarking) 3) Capture การเสาะหาและจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบทั้งองค์ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อต่าง ๆ (explicit knowledge) และในรูปแบบประสบการณ์ (tacit knowledge) ให้เป็นทุนความรู้ขององค์กร ซึ่งพร้อมต่อการยกระดับความรู้และขยายความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรได้โดยง่ายต่อไป 4) Share การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจายถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การสอนงานหรือในรูปแบบอื่น ๆ ที่มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันหรือมีการถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือน (virtual) ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรือระบบ E-Learning เป็นต้น 5) Use การใช้ประโยชน์ การนำไปประยุกต์ใช้งานก่อให้เกิดประโยชน์และผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้น และเกิดเป็นปัญหาปฏิบัติ การขยายผลให้ระดับความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์กรสูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552: 84) ได้แบ่งกระบวนการจัดการความรู้ออกเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การบ่งชี้ความรู้ (knowledge identification) 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (knowledge organization) 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (knowledge codification and refinement) 5) การเข้าถึงความรู้ (knowledge access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) 7) การเรียนรู้ (learning)

จากการศึกษาแนวคิดกระบวนการจัดการความรู้สามารถสรุปขั้นตอนออกมาเป็นตารางที่ 6 ได้ดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปแนวคิดกระบวนการจัดการความรู้

แนวคิด	กำหนดเป้าหมายความรู้	ระบุความรู้	ค้นหา/สร้างความรู้	สร้าง/พัฒนาความรู้	จัดเก็บ/จัดระบบความรู้	ถ่ายทอด/แลกเปลี่ยน/แบ่งปันความรู้	ประมวลและกลั่นกรองความรู้	นำความรู้ไปใช้ประโยชน์/การเรียนรู้	เข้าถึงความรู้	ประเมิน/ทบทวน/ปรับปรุง	ควบคุม/ติดตามความรู้
Probst, Raub, and Rmhardt (2000)	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-
Trapp (1999)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓
วิจารณ์ พานิช (2546)	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	-
บุญดี บุญญากิจ (2548)	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	-
บดีรินทร์ วิจารณ์ (2548)	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	-
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552)	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-

จากตารางข้างต้น สามารถสรุปการวิเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การค้นหา/สร้างความรู้ คือการจัดการหาความรู้โดยการนำความรู้จากภายนอกมารวมกับภายในองค์กร จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ หรือนำมาพัฒนาความรู้เดิมให้ดีขึ้น และมีการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ได้เพื่อช่วยเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร 2) จัดเก็บ/จัดระบบความรู้ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ที่ได้มาอย่างเป็นระบบ 3) ถ่ายทอด การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ คือ การกระจายความรู้และข้อมูลต่างโดยอาศัยเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้ทุกคนได้รับประโยชน์จากความรู้อย่างสูงสุดเท่าที่ต้องการได้อย่างถูกต้องและทันเวลาซึ่งทำได้หลายรูปแบบและหลายช่องทาง กรณีที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีที่เป็นความรู้ฝังลึก มีการจัดทำระบบพี

เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว จัดงานสัมมนาเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน 4) นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ คือ การใช้หรือเผยแพร่ความรู้ที่ได้มาในการปฏิบัติงาน เกิดการเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ทั้งเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ ก่อให้เกิดประสิทธิผลจากการนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ในองค์กรหรืออาจนำความรู้เก่ามาพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบความรู้ใหม่ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ที่ทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานเพื่อขยายผลให้ระดับความรู้และขีดความสามารถในองค์กรสูงขึ้น

3.2.3 หลักสูตร

3.2.3.1 หลักสูตรการพัฒนาช่างผมในประเทศไทย

หลักสูตรวิชาชีพช่างผมมีทั้งแบบระยะสั้นและระยะยาวที่ดำเนินการในสถานศึกษาหรือศูนย์อบรมทั้งภาครัฐและเอกชน ดังตัวอย่างหลักสูตรต่อไปนี้

(1) หลักสูตรระยะสั้นของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

เป็นหลักสูตรที่เน้นการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำที่เน้นการบูรณาการเนื้อหาสาระภาคทฤษฎีควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติจริง ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปประกอบอาชีพได้จริงอย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรมจริยธรรม เน้นการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายสถานประกอบการ เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพและการศึกษาตุงาน เป็นหลักสูตรที่เน้นการใช้ศักยภาพ 5 ด้านในการประกอบอาชีพ ได้แก่ ศักยภาพด้านทรัพยากร ภูมิอากาศ ภูมิประเทศและทำเลที่ตั้ง ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและวิถีชีวิต และด้านทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายหลักสูตร 1) เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะช่างเสริมสวยต่าง ๆ 2) เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริมได้ และ 3) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยระยะเวลาของหลักสูตรขึ้นอยู่กับ กศน. แต่ละพื้นที่ เช่น 17 ชั่วโมง 40 ชั่วโมง หรือ 160 ชม. และขึ้นอยู่กับความเข้มข้นของเนื้อหาและการสอน

สาระสำคัญของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) ช่องทางการประกอบอาชีพ ธุรกิจเสริมสวย 2) ทักษะการประกอบอาชีพธุรกิจเสริมสวย 3) การบริหารจัดการในการประกอบอาชีพธุรกิจเสริมสวย 4) โครงการประกอบอาชีพธุรกิจเสริมสวยโดยการเรียนการสอนใช้ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ ด้วยวิธีการบรรยาย การสาธิต ทดลอง การฝึกปฏิบัติจริง ศึกษาจากเอกสารสิ่งพิมพ์ / ใบความรู้/CVD DVD และการศึกษาจากผู้รู้และวิทยากร

(2) หลักสูตรระยะสั้นวิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ (วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ, 2559)

เป็นหลักสูตรที่สอนทักษะเบื้องต้น ไม่ว่าจะเป็นการขอยืม-ตัดผม การสระผม-เช็ดผม การตัดผมชายแต่งผมชายสมัยนิยม รวมทั้งงานตัดขอยืมทรงสไลด์ยาวและสั้น งานตัดขอยืมทรงบ๊อบเทศสมัยนิยม งานสระไดร์ผมและทำสีผม นอกจากนี้ยังเป็นหลักสูตรที่สอนที่เนื้อหาทฤษฎีและเทคนิค ตลอดจนถึงการวางแผน การคำนวณต้นทุน เป็นต้น ทั้งนี้ระยะเวลาชั่วโมงในการเรียนแต่ละหลักสูตร เช่น การขอยืม-ตัดผมจะใช้เวลาเรียน 75 ชั่วโมง การตัดผมชายจะใช้เวลาเรียน 150 ชั่วโมง และการแต่งผมชายสมัยนิยมจะใช้ระยะเวลา 150 ชั่วโมง เป็นต้น

3.2.3.2 หลักสูตรการพัฒนาช่างผมในต่างประเทศ

(1) Model Curriculum Beauty and Wellness Sector Skill Council, India จะเริ่มตั้งแต่การแนะนำอาชีพ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงโอกาสและวิธีการทำงานในวิชาชีพช่างผม การบริการด้านทรงผมและความงาม รวมถึงการบำรุงรักษาและเทคนิคที่จำเป็นต่อการให้บริการ เช่น การให้คำแนะนำทางเทคนิคที่ถูกต้องตามสภาพเส้นผมและหนังศีรษะของแต่ละบุคคล การเลือกผลิตภัณฑ์และเครื่องมือที่เหมาะสมกับเส้นผมและหนังศีรษะของลูกค้า และการให้คำปรึกษาการดูแลที่เหมาะสม เป็นต้น นอกจากนี้ ในหลักสูตรดังกล่าวยังสอนเรื่องศาสตร์ของเส้นผม ตลอดจนความรู้ด้านเคมี สุขอนามัยและความปลอดภัย วิธีการใช้ผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ปลอดภัย เป็นต้น

(2) Board Authority Authorized (BAA) Hairdressing 12A Framework, Vancouver, USA

การจัดการโครงสร้างหลักสูตรดังกล่าว มีหลายหลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรการสร้างความเป็นเจ้าของร้านที่ดี 2) หลักสูตรธุรกิจซาลอน 3) หลักสูตรนิเวศวิทยาร้านตัดผม 4) หลักสูตรการตัดขอยืม 5) หลักสูตรการจัดทรง 6) หลักสูตรการออกแบบ 7) หลักสูตรวิกผมและการต่อผม และ 8) หลักสูตรการทำสีผม เป็นต้น

ตัวอย่างหลักสูตรช่างผมในประเทศนิวซีแลนด์ ส่วนมากหลักสูตรจะมีมาตรฐานที่เหมือนกันทั่วประเทศ โดยได้รับการพัฒนาและรับรองจากหน่วยงานกระทรวงศึกษาธิการและสมาคมช่างผมที่ลงทะเบียน โดยแบ่งหลักสูตรออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) New Zealand Certificate in Barber Skills (Level 3) เวลา 34 สัปดาห์ 2) New Zealand Certificate in Hairdressing (Salon Support) (Level 3) เวลา 34 สัปดาห์ 3) New Zealand Certificate in Hairdressing (Emerging Stylist) (Level 4) เวลา 34 สัปดาห์ 4) Diploma in Production Design & Sculpting (Level 5) เวลา 1 ปี

จากข้อมูลหลักสูตรข้างต้นของทั้งในและต่างประเทศสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 7-8

ตารางที่ 7 หลักสูตรช่างผมในประเทศไทย

สถาบัน การศึกษา รายละเอียด	วิทยาลัยศรีปทุม	การอาชีวศึกษา
หมวดที่ 1		
1) ชื่อหลักสูตร/ ปริญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การ จัดการ) Bachelor of Business Administration (Management)	หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาคหกรรม สาขาวิชาเสริม สวย
2) จำนวน หน่วยกิต	135 หน่วยกิต	ไม่น้อยกว่า 103 หน่วยกิต
3) รูปแบบ หลักสูตร/ สถานภาพ หลักสูตร	ระดับปริญญาตรี	
4) อาชีพที่ ประกอบได้หลัง สำเร็จการศึกษา	สามารถนำความรู้ที่ได้จาก การศึกษาไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน ตลอดจน สามารถนำความรู้ไปใช้เพื่อ ประกอบการดำเนินธุรกิจของ ครอบครัว หรือเป็นพื้นฐานใน การจัดตั้งธุรกิจของตนเอง	ประกอบการดำเนินธุรกิจของ ครอบครัว หรือเป็นพื้นฐานในการ จัดตั้งธุรกิจของตนเอง
5) สถานที่จัด	Chalachol Academy ตลอด ภาคการศึกษา	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สถาบัน การศึกษา รายละเอียด	วิทยาลัยศรีปทุม	การอาชีวศึกษา
หมวดที่ 2		
1) วัตถุประสงค์	<p>-เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพแก่นักศึกษาเพื่อเป็นการปูพื้นฐานทางด้านธุรกิจและการทำงานจริง</p> <p>- มุ่งเน้นหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับแนวทางการจัดการสมัยใหม่และการพัฒนาองค์กร เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รองรับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและภูมิภาค ASEAN โดยมีกลุ่มวิชาที่ทันสมัยที่สุดในประเทศ</p>	<p>เพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานอาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ สามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในงานอาชีพไปปฏิบัติงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เลือกวิธีการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับตน สร้างสรรค์ความเจริญต่อชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ</p>
2) คุณสมบัติในการเข้าศึกษา	<p>สำเร็จการศึกษา ม.6</p> <p>เทียบเท่า (อาชีวะ)</p> <p>เทียบเท่า (กศน.)</p>	<p>ผู้เข้าเรียนต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า และมีคุณสมบัติเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2556</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สถาบัน การศึกษา รายละเอียด	วิทยาลัยศรีปทุม	การอาชีวศึกษา
หมวดที่ 3		
1) ระบบการจัด การศึกษา	ภาคทฤษฎี ปฏิบัติ การบูรณา การ และการศึกษาดูงาน	การศึกษาระบบทวิภาคี โดยผู้เรียนใช้ เวลา ส่วนหนึ่งในสถานศึกษา อาชีวศึกษา และเรียนภาคปฏิบัติใน สถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานของรัฐ
- ระบบ การศึกษา	การศึกษาในระบบ	
- การดำเนินการ หลักสูตร	ระยะเวลาการศึกษา หลักสูตร 4 ภาคปกติ เรียนในเวลาราชการ จันทร์-ศุกร์ เวลา 9.00-17.00 น. ภาคเสาร์-อาทิตย์ เรียนนอกเวลาราชการ เสาร์- อาทิตย์ เวลา 9.00-17.00 น.	การจัดการศึกษาในระบบปกติ ใช้ ระยะเวลา 3 ปีการศึกษา - ในปีการศึกษาหนึ่งๆ แบ่งภาคเรียน ออกเป็น 2 ภาคเรียนๆ ละ 18 สัปดาห์ - การเรียนในระบบชั้นเรียน ไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 5 วัน วันละไม่เกิน 7 ชั่วโมง โดยกำหนดให้จัดการเรียนการสอนคาบ ละ 60 นาที
- จำนวน หน่วยกิต	135 หน่วยกิต	103 หน่วยกิต
- โครงสร้าง หลักสูตร (รายวิชา)	หมวดวิชาชีพศึกษาทั่วไป 30 หน่วยกิต - กลุ่มสาขาวิชาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ - กลุ่มสาขาวิชาวิชาภาษาและ การสื่อสาร - กลุ่มสาขาวิชาวิชาคณิตศาสตร์	กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน - การนำเสนองานอาชีพ กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ - การสรรผมและได้ร้ - การจัดแต่งทรงผม - การตัดผม - การเกล้าผมพื้นฐาน

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สถาบัน การศึกษา รายละเอียด	วิทยาลัยศรีปทุม	การอาชีวศึกษา
	<p>และวิทยาศาสตร์ หมวดวิชาเฉพาะด้าน 93 หน่วยกิต กลุ่มวิชาแกน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มวิชาเอก 2.2.1 วิชาเอก - บัณฑิต 2.2.1 วิชาเอกเลือก หรือวิชาเอกเลือกและสหกิจ ศึกษา 12 หน่วยกิต <p>หมวดวิชาเลือกเสรี 12 หน่วยกิต</p> <p>รวม 135 หน่วยกิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การดูแลผิวหน้า - การแต่งหน้าพื้นฐาน - การบริหารจัดการธุรกิจเสริม ความงาม - การออกแบบทรงผมขั้นพื้นฐาน - การแต่งเล็บ - การพัฒนาบุคลิกภาพในอาชีพ เสริมสวย <p>กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตัดและการชอยผม - การยืดผม - การตัดผมชาย - การเปลี่ยนสีผม - การเกล้าผมฟรีสไตล์ - การแต่งหน้าโอกาสพิเศษ - การประดิษฐ์เรื่องประดับผม - การนวดแผนไทย - การต่อเล็บและเพ้นท์เล็บเบื้องต้น - การวาดภาพเพื่อออกแบบทรงผม

ตารางที่ 8 หลักสูตรช่างผมในต่างประเทศ

ประเทศ รายละเอียด	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	สหรัฐอเมริกา
หมวดที่ 1				
1) ชื่อหลักสูตร/ ปริญญา	Specialist Hair and Media Make-up BA	Certificate III in Hairdressing	ITEC Level 3 Diploma in Hairdressing	Cosmeto logy
2) จำนวน หน่วยกิต		28 หน่วยกิต		1,200 ชั่วโมง
3) รูปแบบ หลักสูตร/ สถานภาพ หลักสูตร	เน้นการแต่งหน้า และทำผมที่ใช้ใน ด้านวงการแฟชั่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์ และละครเวที	เน้นพัฒนาทักษะ ทางด้านการทำ ผม เช่น การตัด ทำสี ดัด ยืด เป็น ต้น ควบคู่ไปการ พัฒนาทักษะ ในการสื่อสาร เพื่อที่จะสามารถ ให้คำแนะนำแก่ ลูกค้าและ สามารถขาย สินค้าและ ผลิตภัณฑ์ได้	เน้นพัฒนา ทักษะทางด้าน การทำผม เช่น การตัด การทำสี การออกแบบ ทรงผม การ บำรุงเส้นผม การทำผมใน รูปแบบต่างๆ พัฒนาทักษะใน ด้านการสื่อสาร กับลูกค้า และ การรักษา สุขอนามัยที่ ถูกต้องทั้งใน การทำผมและ สถานที่ ปฏิบัติงาน	
4) อาชีพที่ ประกอบได้หลัง สำเร็จการศึกษา	- ช่างแต่งหน้าทำผม อิสระ - ช่างแต่งหน้าทำผม	- ช่างตัดผม มืออาชีพ - เจ้าของธุรกิจ	- ช่างตัดผม มืออาชีพ - เจ้าของธุรกิจ	-ช่างตัดผม มืออาชีพ

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเทศ รายละเอียด	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	สหรัฐอเมริกา
	ในกองถ่าย ภาพยนตร์ โทรทัศน์ - ช่างแต่งหน้าทำผม ในงานด้านวงการ แฟชั่น	ร้านตัดผม	ร้านตัดผม	- ช่างแต่งหน้า ทำผม - เจ้าของธุรกิจ ร้านตัดผม
5) สถานที่จัด	University Collage Birmingham, England	Victoria Polytechnic , Australia	Spatec Academy, Singapore	Florida State College at Jacksonville, USA
6) ความสัมพันธ์ กับหลักสูตรอื่น				Facials Specialty W.C. Massage Therapy W.C.
หมวดที่ 2				
1) วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาทักษะ ขั้นสูงในด้านการ แต่งหน้าและทำผม สำหรับวงการแฟชั่น และการแสดง พัฒนาทักษะในด้าน การสื่อสาร อีกทั้ง เสริมสร้างทักษะ ด้านธุรกิจในการเป็น นักแต่งหน้าทำผม อิสระ	เพื่อสร้างช่าง ทำผมที่มี ทักษะและ มี ความชำนาญ ในการทำผม สามารถให้ คำแนะนำแก่ ลูกค้าได้ และ มีความ รับผิดชอบต่อ ผลงานของ ตน	เพื่อสร้างช่างทำ ผมที่มีทักษะและ มีความชำนาญ ในการทำผมที่ หลากหลายด้าน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถช่วย ลูกค้าออกแบบ ทรงผมได้	เพื่อสร้างช่าง ด้านความสวย ความงามที่มี คุณภาพ มี ความสามารถ ดูแลความงาม ในด้านผม ผิว และเล็บ เป็นผู้ที่ประสบ ความสำเร็จใน ตลาดด้านความ สวยความงาม

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเทศ รายละเอียด	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	สหรัฐอเมริกา
2) คุณลักษณะ บัณฑิตที่พึง ประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้ที่มีความสามารถ ขั้นสูงในด้าน การแต่งหน้าและ ทำผม - เป็นผู้ที่มีความ มุ่งมั่นใน การทำงาน - มีความน่าเชื่อถือ - เป็นผู้ที่รู้จักรักษา และจัดสรรเวลา ที่ดีในการทำงาน สามารถทำงาน ได้ตามเวลาที่ กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ เทคนิค และมีความ เชี่ยวชาญ ด้านการทำผม - มีความสามารถ ในการขายและ สามารถให้ คำแนะนำลูกค้า ได้เป็นอย่างดี - มีความ รับผิดชอบต่อ ผลงานของตน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ เทคนิคและมี ความเชี่ยวชาญ ด้านการทำผม - มีความสามารถ ในการเข้าถึง ลูกค้าและให้ คำปรึกษาได้ดี - สามารถดูแล เรื่องสุขอนามัย ที่ถูกต้องให้แก่ ลูกค้าและ สถานที่ ปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ เทคนิคและมี ความ เชี่ยวชาญด้าน การทำผม การ ดูแลความงาม ของผิวและ เล็บ - สามารถดูแล เรื่อง สุขอนามัยที่ ถูกต้องให้แก่ ลูกค้าและ สถานที่ ปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี
หมวดที่ 3				
1) ระบบการจัด การศึกษา	ทฤษฎี ปฏิบัติ	ทฤษฎี ปฏิบัติ	ทฤษฎี ปฏิบัติ	ทฤษฎี ปฏิบัติ
- ระบบ การศึกษา	Full-Time/ Part-Time	Full-Time/ Part-Time	Full-Time/ Part-Time	Full-Time
- การดำเนินการ หลักสูตร	หลักสูตร 3 ปี	หลักสูตร 3 ปี	หลักสูตร 1 ปี	หลักสูตร 1 ปี
- จำนวน หน่วยกิต		28 หน่วยกิต		

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเทศ รายละเอียด	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	สหรัฐอเมริกา
- โครงสร้าง หลักสูตร (รายวิชา)	<p>ปีที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะด้านศิลปะ - ทักษะทางวิชาการ (SSCS) - การออกแบบทรงผมเพื่อความต่อเนื่อง (ผมชายและวิกผม) - การออกแบบทรงผมเพื่อความต่อเนื่อง (ผมหญิง) - มุมมองทางประวัติศาสตร์ของผมและแฟชั่น - พยาธิวิทยาของการแต่งหน้าพิเศษ - เทคนิคพิเศษในการแต่งหน้าทางเทียม <p>ปีที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประดิษฐ์และการหล่อขั้นสูง - แฟชั่นสร้างสรรค์ 	<p>วิชาบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน - ให้บริการแชมพูและอ่างล้างหน้า - การทำสีผมและไฮไลต์ - ให้ความสำคัญกับการรักษาสีระเซเต็มรูปแบบและบางส่วน - ปรับโทนสีและโทนที่ไม่พึงประสงค์ - ทรีตเมนต์ฟอกสีรีทัช - ออกแบบโครงสร้างการตัด - สร้างโครงสร้างการตัดแบบพื้นฐานตัดตรง - สร้างโครงสร้าง 	<p>วิชาบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามและดูแลสุขภาพและความปลอดภัยใน Salon - การให้คำปรึกษาด้านการทำผมสำหรับเพื่อนร่วมงาน - ตัดผมผู้หญิงเพื่อสร้างความหลากหลายของรูปลักษณ์ - ผมสีเพื่อสร้างความหลากหลายของรูปลักษณ์ - สไตล์และเครื่องแต่งกายโดยใช้ความหลากหลายของเทคนิค - ส่งเสริมผลิตภัณฑ์และบริการให้แก่ 	<p>Cosmetology Phase I 450 ชั่วโมง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้นทฤษฎีหลักการและขั้นตอนการปฏิบัติของศาสตร์วิทยา - ทักษะการจัดการความต้องการความปลอดภัยมาตรฐานสุขอนามัย - การลงมือปฏิบัติโดยใช้หุ่น - การแนะนำเกี่ยวกับเนื้อเยื่อผิวหนังและเส้นผม - เทคนิคการตัดผมขั้นพื้นฐานและทรงผม - การออกแบบทรงผมเปียก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

<p>การแต่งหน้า</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ปฏิบัติงานอิสระ - ทำผมและแต่งหน้าตามช่วงเวลา - งานวิจัยเพื่อสอบถาม - ภาพจินตนาการสำหรับแฟชั่นและสื่อ <p>ปีที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - การศึกษาทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ - นวัตกรรมภายในงานแต่งหน้า - การออกแบบ Postiche สำหรับนักแสดง - ศิลปะการถ่ายทำภาพยนตร์ <p>ตัวเลือกการวิจัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการวิจัย - โครงการสำคัญขั้นสุดท้าย 	<p>การชอยไล่ระดับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างโครงสร้าง <p>การชอย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัดผมโดยใช้เทคนิคหวี - ออกแบบผมสำเร็จรูป - ดูแลและจัดระเบียบเครื่องมืออุปกรณ์และพื้นที่ทำงาน - พัฒนาและขยายฐานลูกค้า - ยืดและผ่อนคลายเส้นผมด้วยสารเคมี - ระบุและรักษาสภาพเส้นผมและหนังศีรษะ - ดำเนินการทำธุรกรรมทางการเงินสำหรับการเงินสำหรับร้านเสริมสวย - ให้บริการเสริมสวยแก่ลูกค้า - ปฏิบัติตามข้อกำหนดขององค์กรภายในสภาพแวดล้อม 	<p>ลูกค้าใน Salon-การจัดการทรัพยากรมนุษย์</p> <p>หน่วยเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - การแต่งทรงผมสำหรับคู่แต่งงาน - บริการยืดผม - อนุญาตให้ผมสร้างรูปปลั๊กซ์ม์หลากหลายรูปแบบ - สไตล์และเสร็จสิ้นประเภทผู้หญิง - แอฟริกาผมโดยใช้ความหลากหลายของเทคนิค - บริการผ่อนคลายสำหรับผมประเภทแอฟริกัน - บริการวิกผม - อิทธิพลทางวัฒนธรรมสังคมและเทคโนโลยีต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> - การออกแบบทรงผมเปียก - การทำทรงผม - เทคนิคการนวดหน้า - การตัดผมถาวร - เรียนรู้โครงสร้างเล็บโรคเล็บและความผิดปกติ - เรียนรู้การใช้เครื่องมือทำเล็บมือและการทำเล็บมืออาชีพ - ฝึกปฏิบัติด้านความปลอดภัยและสุขาภิบาล <p>Cosmetology Phase II 450 ชั่วโมง</p> <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการบริการในร้านเสริมสวย/ห้องปฏิบัติการ - เทคนิคการจัดแต่งทรงผม
--	---	---	--

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเทศ รายละเอียด	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	สหรัฐอเมริกา
		การบริการ ส่วนบุคคล - ติดต่อสื่อสาร เป็นส่วนหนึ่ง ของทีมงาน ร้านเสริมสวย - ใช้สุขอนามัย ที่ปลอดภัย สุขภาพและ การปฏิบัติงาน วิชาเลือก - สร้างโครงสร้าง ทรงผมรวมกัน - สร้างโครงสร้าง ทรงผมสำหรับ ผู้ชายแบบ ดั้งเดิมและ คลาสสิกรวมกัน - สร้างทรงผม แบบคลาสสิก ขึ้น - บริการนวด ศีรษะคอและ ไหล่เพื่อการ ผ่อนคลาย - ออกแบบและ บำรุงรักษา	อุตสาหกรรม เส้นผม - การดูแล สุขภาพ ส่วนบุคคลและ ความเป็นอยู่ - ทำและเพิ่ม สไตล์ผม - ทักษะการ ออกแบบทรง ผมสร้างสรรค์	เพิ่มเติม - เครื่องสำอาง - การกำจัด แต่งหน้า - ขั้นตอนการ ทำเล็บขั้นสูง - การแนะนำ บริการทางเคมี - การยืดผม ถาวร - การตัดผม ถาวร - การผ่อนคลาย ทางเคมี - เทคนิคการทำ ผมเป็นหลอด ด้วยการม้วน - แนะนำให้รู้จัก กับอุปกรณ์ทำ ผมไฟฟ้า วิกผมและ ผมปลอม - การจำแนก สารเคมีทำ สีผม - การเลือก ผลิตภัณฑ์ตาม

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเทศ รายละเอียด	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	สหรัฐอเมริกา
		หนดเคราและ หนด - ยืดผมและ ผ่อนคลาย เส้นผมด้วย ทรีตเมนต์ โปรตีน - แนะนำ ผลิตภัณฑ์ และบริการ		การวิเคราะห์ ประเภท เส้นผม Cosmetology Phase III 300 ชั่วโมง - กฎหมายของ รัฐฟลอริดาที่ เกี่ยวข้องกับ เครื่องสำอาง - ทักษะการเป็น พนักงานร้าน ทำผม - การจัดการ ร้านทำผม - การสอนทำ ทรงผม
หมวดที่ 4				
1) ผลการเรียนรู้				
2) กลยุทธ์ การสอน	สอนภาคทฤษฎี และปฏิบัติ เน้น ลงมือปฏิบัติ มีการ เรียนรู้ด้วยตนเอง รับผิดชอบงานที่ ได้รับมอบหมาย		ทฤษฎี ปฏิบัติ ศึกษาจาก กรณีศึกษา	ทฤษฎี ปฏิบัติ ทดลอง ปฏิบัติงานใน สถานที่จำลอง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเทศ รายละเอียด	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	สหรัฐอเมริกา
หมวดที่ 5				
1) เกณฑ์ การประเมินผล	- หลักสูตร - 67% - การประเมินผล ปฏิบัติ - 28% - การสอบเป็นลาย ลักษณ์อักษร - 5%		กรณีศึกษา: ทฤษฎี: 60% ปฏิบัติ: 60%	

ตอนที่ 4 แนวคิดทางสังคมวิทยาการศึกษา

นักสังคมวิทยายุคต้นหลายท่าน เช่น ออกัสต์กอมต์ (August Comte) เฮอร์เบิร์ต สเปนเซอร์ (Herbert Spencer) และอีมิล เดอร์ไคม์ (Emile Durkheim) เป็นต้น ซึ่งต่างมองสังคมในลักษณะเสมือนระบบอินทรีย์หรือสิ่งมีชีวิตที่มีอวัยวะต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบ โดยแต่ละส่วนจะทำงานหรือมีหน้าที่เฉพาะโดยทำงานประสานกันอย่างสมดุล ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่สามารถสรุปหลักการสำคัญได้ ดังนี้ (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2531; สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551; สุภาวดี มิตรสมหวัง, 2550)

1. สังคมเป็นระบบ ๆ หนึ่ง ดังนั้น การมองสังคมจะต้องมองในลักษณะภาพรวมที่เป็นระบบหรือระบบนั้นมีส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุนี้ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์ประกอบหนึ่งของสังคมย่อมเป็นเหตุเป็นผล (causation) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของส่วนประกอบต่าง ๆ ในสังคม

2. ระบบมีขอบเขตที่แน่นอน พร้อมทั้งมีกระบวนการรักษาบูรณาการและอาณาเขตนั้นไว้เสมอ แม้ว่าจะไม่มีการบูรณาการที่สมบูรณ์ โดยพื้นฐานแล้วระบบสังคมมีสภาพเป็นดุลยภาพเชิงพลวัต (dynamic equilibrium) การเปลี่ยนแปลงภายนอกจะส่งผลกระทบต่อระบบภายในสังคม โดยสังคมจะดำรงอยู่ได้ด้วยการปรับตัวและการควบคุมทางสังคม นั่นคือสังคมจะมีการวางระเบียบตนเองควบคุมตนเอง (self-regulation) โดยมีแนวโน้มที่ส่วนประกอบต่าง ๆ พึ่งพาอาศัยกันและรักษาดุลยภาพไว้ได้

3. การเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยทั่วไปจะมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป โดยเกิดขึ้นจากแหล่งพื้นฐานสามประการ ได้แก่ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก การเจริญเติบโตจากการ

พิจารณาแยกแยะ และการสร้างนวัตกรรมเชิงโครงสร้างหรือการที่บุคคลหรือกลุ่มในสังคมสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

4. การรักษาสภาพของสังคมให้คงอยู่ได้นั้นสังคมจึงต้องมีโครงสร้างแบบใดแบบหนึ่งขึ้นมา เพื่อให้สามารถพึ่งพา (homeostasis) ดุลยภาพ (equilibrium) และการมีชีวิต (survival) อาจกล่าวได้ว่า โครงสร้างหลายโครงสร้างสามารถสนองความต้องการจำเป็นอันเดียวกันได้ แต่โครงสร้างที่สามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นหลายอย่างได้ในขณะเดียวกันนั้นมีจำนวนจำกัด

5. ฉันทามติทางค่านิยม (value consensus) ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างและการบูรณาการของสังคม กล่าวคือ เป้าหมายหรือหลักการกว้าง ๆ ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ของระบบสังคมมีความเห็นร่วมกันคือรากฐานของโครงสร้างทั้งหมดของสังคมและวัฒนธรรมนั้น นอกจากนี้ระบบค่านิยมหรือคุณธรรมยังเป็นองค์ประกอบส่วนที่มั่นคงในระบบสังคมและวัฒนธรรมอีกด้วย นอกจากการเป็นแหล่งกำเนิดการบูรณาการของสังคมนั้น ๆ

ทัลคอตต์ พาร์สัน (Talcott Parsons) เป็นนักสังคมวิทยาคนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสังคม จากแนวคิดโครงสร้างหน้าที่นิยมที่ได้กล่าวมาข้างต้นที่เน้นเนื้อหาทางด้านหน้าที่ บรรทัดฐานและระบบสังคม พาร์สันมีความเห็นว่า “ระบบสังคม” และ “หน้าที่” คือ กลุ่มของกิจกรรมที่ดำเนินไปเพื่อสนองความต้องการของระบบสังคม (สฤงศ์ จันทวานิช, 2554) อย่างไรก็ตาม ผลงานของพาร์สันในช่วงต้นมุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคล ซึ่งจากแนวคิดโครงสร้างการกระทำทางสังคม (The Structure of Social Action) ซึ่งพาร์สันได้วิเคราะห์แนวคิดของเดอริเคิร์มที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงทางสังคม (social fact) และแนวคิดการกระทำโดยสมัครใจ (voluntarism) ของวีเบอร์ (Weber) ทำให้พาร์สันเชื่อว่า การกระทำทางสังคม (social action) คือ สาธารณสุขของการศึกษาสังคมวิทยา จึงทำให้เขาเสนอทฤษฎีว่าด้วยการกระทำโดยอาสาสมัคร (Voluntaristic Action Theory) โดยอาศัยฐานคติการสมัครใจมาพิจารณาการกระทำของบุคคล ซึ่งจะตัดสินใจกระทำอย่างเสรีภายใต้กฎระเบียบและสถานการณ์ ซึ่งองค์ประกอบตามแนวคิดการกระทำโดยอาสาสมัครนี้ ประกอบด้วย 1) ผู้กระทำ (actors) หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้กระทำกร 2) เป้าหมาย (ends) หมายถึง เป้าหมายที่ผู้กระทำมีความประสงค์ 3) วิธีการ (means) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่ผู้กระทำใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการกระทำ ผู้กระทำสามารถเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน 4) สถานการณ์ (conditions) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้กระทำดำเนินอยู่ ซึ่งผู้กระทำจะเลือกวิธีการมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแต่ละสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ 5) บรรทัดฐาน (norms) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อและความคิดต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวกำหนดให้ผู้กระทำเลือกใช้วิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อาจกล่าวได้ว่าเป็นบรรทัดฐานที่สัมพันธ์กับตัวบุคคลในการเลือกเป้าหมายและวิธีการของตน (Fulcher & Scott, 2007)

แนวคิดการกระทำโดยอาสาสมัครของพาร์สัน เขาให้ชื่อว่าหน่วยการกระทำ (unit act) โดยสังคมนั้นจะประกอบด้วยหน่วยการกระทำหลายหน่วยร่วมกัน ซึ่งแต่ละหน่วยจะมีผู้กระทำ หรืออาจมีผู้กระทำหลายคนสำหรับการกระทำหนึ่งหน่วย อย่างไรก็ตาม แนวความคิดของพาร์สันนี้ถือว่าเป็นข้อเสนอเบื้องต้นที่ยังไม่สมบูรณ์ ซึ่งพาร์สันพยายามนำเสนอแนวคิดที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างสมบูรณ์ ซึ่งแนวคิดที่กล่าวมานี้ยังทำหน้าที่ได้ไม่สมบูรณ์ แต่ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นหรือเป็นฐานความคิดทางทฤษฎีที่สำคัญหลายอย่าง เช่น ความคิดเกี่ยวกับการกระทำ (action) นอกจากนี้แนวคิดเริ่มต้นของพาร์สันยังแสดงให้เห็นถึงความพยายามของเขาที่จะสร้างรูปแบบจำลองที่สามารถสะท้อนความเป็นจริงทางสังคม

แนวความคิดของพาร์สันได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และระบบการกระทำ (system of action) ถือเป็นข้อเสนอถัดมาของพาร์สัน ทั้งนี้เพราะเขามีความเห็นว่าหน่วยการกระทำไม่ได้เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว แต่จะเกิดขึ้นในบริบททางสังคม (social context) ซึ่งเป็นบริบทที่ผู้กระทำมีสถานภาพและแสดงพฤติกรรมตามสถานภาพที่กำหนดไว้ สถานภาพและบริบทต่าง ๆ ในสังคมประสานสัมพันธ์กันในรูปของระบบต่าง ๆ ดังนั้น หน่วยของการกระทำจึงเป็นระบบการกระทำระหว่างกัน (system of interaction) ซึ่งการกระทำที่กล่าวมาข้างต้น คือการแสดงบทบาทของผู้กระทำนั่นเอง ดังนั้น ระบบการกระทำระหว่างกันจึงประกอบไปด้วยผู้กระทำจำนวนมากซึ่งมีสถานภาพและแสดงบทบาทที่รวมกันเข้าเรียกว่า “ระบบสังคม (social system)” (สัญญา สัญญา วิวัฒน์, 2551)

พาร์สัน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระบบสังคมว่า เราสามารถเข้าใจสังคมได้จากการพิจารณาหน้าที่หลักพื้นฐาน 4 ประการ ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) การปรับตัว (adaptation) การบูรณาการ (integration) และการรักษาแบบแผน (latency) หรือเรียกอย่างย่อว่า GAIL ซึ่งแต่ละหน้าที่มีรายละเอียดดังนี้ (Appelrouth & Edles, 2011; สุภางค์ จันทวานิช, 2554) คือ

1) การบรรลุเป้าหมาย คือ ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มคนในการจำแนกหรือทำตามเป้าหมาย กล่าวคือ สังคมมีการกำหนดเป้าหมายและระบบต่าง ๆ ทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลัก

2) การปรับตัว คือ สังคมหรือระบบมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอย่างไร กล่าวคือ การที่สังคมจัดให้มีการปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมและความต้องการของระบบ หากสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ตรงกับความต้องการของระบบก็ต้องมีการปรับตัว

3) การบูรณาการ คือ มิติในด้านการสร้างการดำเนินการที่สอดคล้องกันหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของระบบ กล่าวคือ หน้าที่ในการทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันของระบบต่าง ๆ ซึ่งจะต้องดำเนินไปร่วมกัน เพราะสังคมมีระบบย่อยต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบ ซึ่งแต่ละ

องค์ประกอบมีหน้าที่ มีการทำกิจกรรมที่ต่างกัน ดังนั้น การดูแลให้เกิดการประสานกันจึงมีความจำเป็นเพื่อให้ระบบย่อยต่าง ๆ มีความสอดคล้อง หรือเป็นการบูรณาการเข้าหากันและกัน

4) การรักษาแบบแผน คือ การดำรงไว้ซึ่งค่านิยมร่วมของระบบหรือสังคม หรือการจัดการความตึงเครียด กล่าวคือ เป็นการดำรงและฟื้นฟูแรงจูงใจของปัจเจกชนและแบบแผนของสังคม ในการที่จะขับเคลื่อนไปข้างหน้าด้วยกัน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีความร่วมมือกัน ถ้ามีคนบางกลุ่มเกิดความเห็นแตกต่างจนไม่อาจจะขับเคลื่อนไปข้างหน้าร่วมกันได้ ก็เป็นหน้าที่ของระบบสังคมที่จะต้องฟื้นฟูขึ้นมา เพื่อให้กลับเข้ามาและยึดถือเป้าหมายหลักร่วมกันใหม่ให้ได้

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กำพล ตั้งเอกชัย (2553) ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจนันทนาการ: ศึกษาเฉพาะกรณีเมืองพัทยา” (Strategies to Enhance Competitive Competence of Recreation Business: Pattaya) เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาเมืองพัทยา เพื่อสร้างความเข้มแข็ง สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันการบริหารและการจัดการที่ดี เมืองพัทยาเป็นหน่วยงานในระดับท้องถิ่นที่มีบทบาทที่สามารถช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประเทศได้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่แนวทางในการพัฒนาเมืองพัทยาจะต้องมีการกำหนดให้มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ และความต้องการของนักท่องเที่ยวและประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง ในปัจจุบันธุรกิจนันทนาการในพัทยายังอยู่กระจัดกระจาย ต่างฝ่ายต่างดำเนินงานของตนเองตามสถานภาพและความสามารถ หากสามารถนำศักยภาพของกลุ่มธุรกิจเหล่านี้มารวมตัวกันได้ จะทำให้ศักยภาพเมืองพัทยามีความเข้มแข็ง เป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ในระดับหนึ่ง

สุภกานต์ เอกสิทธิชัย (2542) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานฝ่ายขายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยใช้ข้อมูลทางบริษัทโอเพ่น คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี จำกัด เป็นกรณีศึกษา ผู้ศึกษาใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายซึ่งจัดทำตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดเพื่อสอบถามพนักงานฝ่ายขายทั้งหมด 12 คนของบริษัทโอเพ่น คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี จำกัด โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของเกี่ยวกับหน้าที่ของพนักงานฝ่ายขายความรู้ที่พนักงานฝ่ายขายต้องการจะได้รับเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่พึงประสงค์ของบริษัท ผลการศึกษาอาจสรุปได้ว่าพนักงานฝ่ายขายมีความเห็นว่าความรู้ที่จำเป็นที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานตามหน้าที่มากที่สุด คือ ความรู้พื้นฐาน โดยเฉพาะเรื่องการแข่งขันทางธุรกิจ การทำงานเป็นระบบ กลยุทธ์การตลาด การเจรจาต่อรอง และนโยบายการขาย นอกจากนี้พนักงานขายยังมีความเห็นว่าความรู้ในตัวสินค้าและการปรับปรุงข้อมูลให้

ทันสมัยเป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากที่สุด ส่วนความต้องการความรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นที่สำคัญ คือ 1) ความรู้ด้านการตลาด 2) ความรู้ด้านการบริหาร และ 3) ความรู้ด้านเศรษฐกิจ จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจรวมกับผลการปฏิบัติที่รวบรวมจากรายงานของบริษัทและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ได้จากการสังเกตนั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระยะเวลาที่ผ่านมายังไม่ดีเท่าที่ควร ผลงานส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของตัวพนักงานมากกว่าประเด็นอื่นๆ แต่เนื่องจากความพึงพอใจและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้จะมีส่วนสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าถ้าบริษัทดำเนินการแก้ไขประเด็นที่พนักงานเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากที่สุด และทำการฝึกอบรมส่งเสริมให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของพนักงานฝ่ายขาย รวมถึงการสร้างความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำงานก็จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ในการนี้บริษัทควรดำเนินการโดยการประชุมชี้แจง อบรมพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายและวิธีดำเนินการตามนโยบายการจัดกิจกรรม 5 ส ส่งเสริมและอบรมวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรจัดการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับทัศนคติในเชิงสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และเทคนิคเฉพาะด้าน เช่น การวางแผน เทคนิคการขาย เป็นต้น รวมทั้งการมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและยุติธรรม มีระบบการจ่ายผลตอบแทนที่จูงใจ และมีการกระตุ้นโดยการให้สิ่งจูงใจ (incentives) เป็นต้น ที่จะทำให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท

ผดุงศิษฏ์ ชำนาญบริรักษ์ (2554) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในชุมชน: กรณีศึกษาในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในชุมชน ในประเทศไทยและ สปป.ลาว 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในชุมชน ในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 3) นำรูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในชุมชนสู่การปฏิบัติในประเทศไทย 4) ประเมินรูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในชุมชน ในประเทศไทย เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยการผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเชิงปริมาณใช้แบบประเมินทักษะขีดความสามารถ ส่วนเชิงคุณภาพใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การประชุม ระดมความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วม เพื่อระดมความคิดเห็นในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในชุมชน กลุ่มเป้าหมายในประเทศไทย

ประกอบด้วย ตัวแทน ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉินในชุมชน รองผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม ผู้รับผิดชอบหน่วยกู้ชีพจังหวัดมหาสารคาม หัวหน้าสถานีอนามัยวังแสง ประชาชนในชุมชน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล และผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง อำเภอกแด้ จังหวัดมหาสารคาม ส่วนสป. ลาว ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการแผนกสาธารณสุขนคร หลวงเวียงจันทน์

ชาติเฉลิม สุรชัยชาญ (2544) ได้ศึกษาคุณลักษณะด้านประชากร เศรษฐกิจและสังคม กำลังแรงงานไทย และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านประชากร เศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร รอบที่ 3 พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน และยังสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้นตัวแปรศึกษาภาคที่อยู่อาศัย และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับผลการวิเคราะห์ multinomial logit regression พบว่า ตัวแปรเพศกับการศึกษามีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงบวก ส่วนสถานภาพสมรส เขตที่อยู่อาศัย ภาคที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครัวเรือน อาชีพ สถานภาพการทำงาน และรายได้มีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงลบ และเมื่อพิจารณาจากแบบจำลองทั้งสามแบบจำลอง จะเห็นได้ว่า แบบจำลองที่ 3 สามารถอธิบายถึงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานได้ดีกว่าและยังสอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้มากกว่าแบบจำลองอื่น ๆ ข้อค้นพบจากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่ารัฐบาลยังคงต้องให้ความช่วยเหลือกำลังแรงงานทั้งในด้านเงินทุน ความรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานต่อไป นอกจากนี้การวิจัยที่ใกล้เคียงกับการศึกษาในเรื่องนี้ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไปโดยนำที่จะเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ เข้าร่วมในการศึกษา

ณัฐหทัย โสดาศรี (2554) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสลากกินแบ่ง ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 74.6 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 73.8 มีอายุระหว่าง 30-40 ปีร้อยละ 58.8 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.9 มีสถานที่อยู่เป็นบ้านของตนเอง ร้อยละ 56.2 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 35.0 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจัดการสลาก ร้อยละ 32.9 เป็นพนักงานระดับ 5 ร้อยละ 22.5 สังกัดสำนักการพิมพ์ ร้อยละ 28.8 2) ความคิดเห็นของพนักงานต่อกลยุทธ์การจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อเรียงลำดับเป็นรายด้านพบว่า ในแต่ละด้านมีรายชื่อในลำดับที่สำคัญ ดังนี้ 2.1 ด้านความตระหนักรู้ มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับความภูมิใจในการเป็นพนักงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล 2.2 ด้านการร่วมกำหนดเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับการร่วมกำหนดเป้าหมายร่วมกันถือเป็นสิ่งที่ดี

2.3 ด้านการแสวงหาความรู้ มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับการเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่ส่งผลต่อการค้นหาที่รวดเร็ว 2.4 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ประสบการณ์กับผู้อื่นทำให้เกิดการพัฒนาทางความคิด 2.5 ด้านการประมวลความรู้ มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับการเข้าไปค้นหาความรู้จาก internet อย่างสม่ำเสมอ 3) ความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับเป็นรายด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีรายชื่อในลำดับที่สำคัญ ดังนี้ 3.1 ด้านเครื่องมือ: การจัดการความรู้ มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากบุคคลหนึ่งสู่บุคคลอื่นเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน 3.2 ด้านเครื่องมือ: กิจกรรมส่งเสริม มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับการกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ทุกหน่วยงานต้องทำ 3.3 ด้านเครื่องมือ : ระบบสารสนเทศ มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับมีการพัฒนาระบบ IT อย่างต่อเนื่อง 3.4 ด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม 3.5 ด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อความล้มเหลว มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับการขาดความรับผิดชอบในงาน 3.6 ด้านการสื่อสาร มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับการสื่อสารเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง 3.7 ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดเกี่ยวกับความสามัคคี 4) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 4.1 พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4.2 พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4.3 กลยุทธ์การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบวัฒนธรรม 5) จากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ได้ตัวแบบที่เรียกว่า ปฏิภาณดี “PATIPAN-D” ประกอบด้วย P = People A = Attitude T = Technology Management I = Initiative P = Presentation A = Adaptable N = Network D = Discuss

กานต์สุตา มาฆะศิริานนท์ (2546) ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการขององค์กรเอกชนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรเอกชน และศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บและสืบค้นความรู้ การถ่ายโอนและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเอกชน และนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรเอกชน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วย นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนักพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 60 คน และผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคล และงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้นำ/ผู้บริหาร องค์กร 2) วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ 3) พันธกิจการจัดการความรู้ 4) นโยบายการจัดการความรู้ 5) เป้าหมายการจัดการความรู้ 6) เทคโนโลยี 7) บุคลากรที่ใช้ความรู้ และ 8) ทีมผู้ชำนาญการ 2. ระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กร

ภาคเอกชนมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยดังนี้ ขั้นที่ 1 การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้มี 5 ขั้นตอนย่อย : กำหนดนโยบายในสิ่งที่องค์กรต้องเรียนรู้, ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์, หาความต้องการในเรื่องที่จะเรียนรู้ของพนักงาน, ทีมผู้ชำนาญการและนักวิเคราะห์ความรู้พิจารณาความเหมาะสม และประกาศและประชาสัมพันธ์ความรู้ที่ต้องเรียนรู้ ขั้นที่ 2 การแสวงหาความรู้มี 7 ขั้นตอนย่อย : กำหนดนโยบายในการแสวงหาความรู้, ประกาศนโยบาย, กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้, เตรียมทีมผู้ชำนาญการและบุคลากร, เตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศ/สื่อโสตทัศน, ประเมินความพร้อมและแสวงหาความรู้จากช่องทางต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ขั้นที่ 3 การสร้างความรู้ในองค์กรมี 7 ขั้นตอนย่อย : กำหนดนโยบายในการสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่, ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์, จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ผลงานใหม่, รวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งทั้งองค์กร, วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่, ทดลองใช้ความรู้ที่องค์กรสร้างขึ้น และประกาศองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ขั้นที่ 4 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ในองค์กรมี 9 ขั้นตอนย่อย : กำหนดนโยบายในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ในองค์กร ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ กำหนดองค์ความรู้ที่จะนำมาจัดเก็บ ทีมผู้ชำนาญการและนักวิเคราะห์ความรู้ประเมินความรู้เดิมที่องค์กรมีอยู่ บูรณาการความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ ทีมผู้ชำนาญการและนักวิเคราะห์ความรู้กลั่นกรอง ตรวจสอบ คัดเลือก ความรู้ เตรียมบุคลากรและเทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บความรู้และปรับปรุง และพัฒนาองค์ความรู้ให้ใหม่อยู่เสมอ ขั้นที่ 5 การถ่ายโอนและการนำความรู้ไปใช้มี 8 ขั้นตอนย่อย : กำหนดนโยบาย ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ เตรียมทีมผู้ชำนาญการและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อโสตทัศน เลือกวิธีการที่จะถ่ายโอนความรู้ เปิดโอกาสให้พนักงานมีการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามวาระ และเปิดโอกาสให้พนักงานถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ขององค์กร

จุฑารัตน์ ศรฉนวนวงศ์ (2552) ศึกษากลยุทธ์การจัดการความรู้สำหรับด้านการบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า สภาพและปัญหาการจัดการความรู้คือด้านความสามารถในการจัดเก็บ จัดระบบ การจับประมวลความรู้ ผู้ปฏิบัติงานขาดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจแนวคิดการจัดการความรู้ สำหรับตัวแบบกลยุทธ์ประกอบด้วย 12 กลยุทธ์หลัก และ 19 กลยุทธ์ย่อย โดย กลยุทธ์หลักสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จในการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การผลักดันวัฒนธรรม การส่งเสริมความรู้ การปรับโครงสร้างองค์กรเป็นแนวราบ และการจัดหา ซอฟแวร์ด้านการจัดการความรู้

แสงจันทร์ ศรีประเสริฐ (2553) ได้ศึกษาแนวทางการใช้กระบวนการจัดการความรู้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) และเพื่อพัฒนากลยุทธ์การนำการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาความได้เปรียบในการแข่งขันของธนาคารกสิกร

ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีการนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นกลยุทธ์หลักสำหรับการกำหนดนโยบาย ด้วยการจัดระบบการบริหารงานการจัดการความรู้แบบบนลงล่าง (top-Down knowledge management) ซึ่งเริ่มจากผู้บริหารระดับสูงที่เป็นกำลังหลักในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของธนาคารให้เข้ากับการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย) และผู้บริหารระดับล่าง (ผู้จัดการสาขา) โดยครอบคลุมการดำเนินงานทั้งในด้านการเงิน ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลิตภัณฑ์ และการตลาด ด้วยการผ่านการใช้กระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 3 ขั้นตอน ได้แก่ การแสวงหาและการพัฒนาความรู้ การจัดเก็บและการค้นหาความรู้ และการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ และจากการที่ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ได้มีการใช้กระบวนการจัดการความรู้มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานทั้ง 5 ด้าน ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจในระดับสูง แต่ก็มี การใช้การจัดการความรู้ในแต่ละด้านมากน้อยแตกต่างกันออกไป โดยสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการตลาดกับด้านการเงิน ด้านผลิตภัณฑ์ และด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยในครั้งนี้มาพัฒนาขึ้นเป็นกลยุทธ์การจัดการความรู้ เพื่อ มาใช้พัฒนาความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) หรือ K-Stars of Knowledge Management Pattern of KASIKORNBANK อันประกอบด้วยกระบวนการจัดการความรู้ การจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการความรู้ด้านการตลาด การจัดการความรู้ด้านการเงิน การจัดการความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ และการจัดการความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ และจากการวิจัย พบว่า ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีการใช้กระบวนการจัดการความรู้ที่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะธนาคารมีการนำกระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 3 ขั้นตอน เข้ามาใช้ในการดำเนินงานครบทั้ง 5 ด้านได้ทั่วทั้งองค์กร ทำให้ธนาคารมีความสามารถในการพัฒนาการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ทั้งด้านอัตราการขยายตัวของธุรกิจ ความสามารถในการทำกำไร และส่วนแบ่งการตลาด เมื่อเทียบกับระบบธนาคารพาณิชย์ไทย

เอนก เทียนบุชา (2553) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งานตามความเห็นของสถานประกอบการ อุตสาหกรรมการผลิต แบ่งเป็น สมรรถนะพื้นฐาน สมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงาน และสมรรถนะเพื่อการดำรงชีวิต มี 9 องค์ประกอบ 29 หน่วยสมรรถนะ และ 125 หน่วยสมรรถนะย่อย ดังนี้ องค์ประกอบ 1 สมรรถนะหลักด้านการสื่อสารประกอบด้วย การอ่าน การเขียน การพูด การฟัง ภาษาอังกฤษ และการนำเสนองาน องค์ประกอบ 2 สมรรถนะหลักด้านการประยุกต์ตัวเลข ประกอบด้วย การอธิบายข้อมูล ทักษะการคำนวณ นำเสนอการประมวลผลและสถิติในชีวิตประจำวัน องค์ประกอบ 3 สมรรถนะหลักด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และโปรแกรมสำนักงาน องค์ประกอบ 4 สมรรถนะหลักด้านการแก้ปัญหา ประกอบด้วยกระบวนการแก้ปัญหา และการวิเคราะห์สถานการณ์

องค์ประกอบ 5 สมรรถนะหลักด้านนิติสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วยการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสร้างเครือข่าย และการทำงานร่วมกับทีมงานอื่น องค์ประกอบ 6 สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยการพัฒนาการเรียนรู้และประสิทธิภาพการทำงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ 7 สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาอาชีพ ประกอบด้วยทักษะทางการเงินและการประกอบอาชีพ องค์ประกอบ 8 สมรรถนะหลักด้านปริมาณพื้นฐานในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วยการใช้เครื่องหมายในชีวิตประจำวัน การใช้แบบและแผนที่ และการเข้าใจเรื่องเวลา องค์ประกอบ 9 สมรรถนะหลักด้านสุขวิถีและการมีชีวิตพอเพียง ประกอบด้วยหลักการเศรษฐกิจพอเพียง การป้องกันโรค ความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน

อุมารินทร์ พยัคฆมาศ (2554) ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาเรื่องกลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาดของร้านบริการและออกแบบทรงผม: The Gallery Green Salon โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษากลยุทธ์ทางธุรกิจ การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ การส่งเสริมการตลาดของธุรกิจบริการออกแบบและตกแต่งทรงผม 2) ศึกษากลยุทธ์ทางการตลาด การส่งเสริมการตลาดที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร โดยได้ออกแบบการวิจัยเป็นแบบ มีระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยค้นคว้ากรณีศึกษาของร้านบริการออกแบบและตกแต่งทรงผม The Gallery Green Salon เพื่อจัดการเชิงกลยุทธ์ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการเพิ่มขึ้นของผลประกอบการเพื่อสร้างโอกาสในการเติบโตของธุรกิจอย่างต่อเนื่องระยะยาวของร้านบริการและออกแบบทรงผม The Gallery Green Salon เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจ ผู้ศึกษาได้ศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาแนวทางในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารร้านบริการและออกแบบทรงผม The Gallery Green Salon ในอนาคต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย 2) เพื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย และ 3) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย และตอนที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ

การศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร (Documentary study) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสาร

ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ ได้แก่ พระราชบัญญัติ กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวกับวิชาชีพช่างฝีมือ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานการศึกษาสายอาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ

สำหรับแหล่งข้อมูลในการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ดังกล่าว ได้จากแหล่งข้อมูลสำคัญคือ 1) สำนักวิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) ศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3) หน่วยงานที่จัดทำเอกสารเผยแพร่โดยตรง เช่น กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การอาชีวศึกษา มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นต้น

นอกจากจะศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่นแล้ว ยังศึกษาค้นคว้าผ่านฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อศึกษาข้อมูลของต่างประเทศให้ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องยิ่งขึ้น และช่วยเพิ่มพูนข้อมูลที่ทันสมัย

1.2 การวิจัยเชิงสำรวจ

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ช่างผม และช่างผมที่เป็นผู้ประกอบการ (ช่างผมที่เป็นเจ้าของร้าน) ร้านตัดผมขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพในการก้าวสู่ระดับสากล มีร้านตัดผมขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพ ซึ่งได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยข้อจำกัดของข้อมูลที่เป็นทางการ จึงคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมช่างผมไทย จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- 1) นายกิตติวัฒน์ เสรีธีระโรจน์ ประธานชมรมคนรักผมเกล้า
- 2) นางจันทร์เพ็ญ เมืองคต เจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเวิลด์คลาสอินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้นำเข้าสินค้าสำหรับร้านตัดผม
- 3) นางสาวบุษบา เปรมเจริญ ช่างผมและวิทยากรที่มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมช่างผมไทยมากกว่า 40 ปี

ในการพิจารณาร้านตัดผมขนาดใหญ่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกระทรวงพาณิชย์ ที่กำหนดให้ร้านตัดผมขนาดใหญ่หมายถึงร้านที่มีช่างผมจำนวน 10 คน ขึ้นไป และมีเก้าอี้ให้บริการ จำนวน 11 ตัว ขึ้นไป เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจากเกณฑ์ดังกล่าว จึงได้ข้อสรุปที่มีความสอดคล้องกันว่า ร้านตัดผมขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพ มีจำนวนประมาณ 30-35 ร้าน โดยมีจำนวนผู้ประกอบการและพนักงานรวมกันประมาณ 900 คน

กลุ่มตัวอย่าง มีขนาดตัวอย่างจากสูตรยามาเน่ (cited in Israel, 1992) ที่กำหนดความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% จากประชากรประมาณ 900 คน ด้วยสูตร $n = N / (1 + N(e)^2)$ จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ $(900 / (1 + (900 * .0025)))$ เท่ากับ 277 คน ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนี้ ได้ขอความร่วมมือไปยังร้านตัดผมขนาดใหญ่จำนวน 35 ร้านตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญกำหนด แต่ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามรวม 33 ร้าน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม คือเจ้าของร้านจำนวน 30 คน ที่แจกแบบสอบถามแบบเจาะจง (propulsive sampling) และสุ่มอย่างง่าย (sample sampling technique) สำหรับช่างผมร้านละ 10 คน จาก การส่งแบบสอบถาม สามารถสรุปผู้ตอบแบบสอบถามทั้งช่างผมและผู้ประกอบการ ดังนี้

ตารางที่ 9 สรุปข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนที่แจก	จำนวนที่ตอบ	คิดเป็นร้อยละ
1	ช่างผม	330	312	94.5
2	ผู้ประกอบการ	33	30	90.9

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย แบบสอบถามสำหรับช่างผม และแบบสอบถามสำหรับผู้ประกอบการ โดยแต่ละประเภทแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับการใช้ภาษาอังกฤษ ประสบการณ์การเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย โดยข้อคำถามแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ของระบบข้อมูลและสารสนเทศ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ด้านสารสนเทศ ทักษะและทัศนคติในการประกอบการของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

สำหรับคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Likert scale) 6 ระดับ ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกตอบตามระดับความต้องการหรือความคิดเห็นของตนเอง สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนมีดังนี้

ไม่มี	0	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
มาก	4	คะแนน
มากที่สุด	5	คะแนน

การแปลความของค่าเฉลี่ย นำมาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์
ดังนี้

เกณฑ์	การแปลความหมาย
0	ไม่มีความจำเป็น/ไม่เห็นด้วย
1.00-1.50	มีความจำเป็นในระดับน้อยที่สุด
1.51-2.50	มีความจำเป็นในระดับน้อย
2.51-3.50	มีความจำเป็นในระดับปานกลาง
3.51-4.50	มีความจำเป็นในระดับมาก
4.51-5.00	มีความจำเป็นในระดับมากที่สุด

1.2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพ และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบและเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2) ประยุกต์แบบสัมภาษณ์ในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ 3) การนำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) การนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ 5) การปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ใช้การตรวจสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1) การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบในเบื้องต้น และได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบแบบสอบถาม 3 คน ประกอบด้วย (1) รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรุจ กิจนันท์วิวัฒน์ (3) พท.หญิง รุ่งอรุณ เกิดโสภา ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการกระทรวงแรงงาน

2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากรใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของคำถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .97 ค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่สามารถยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อการศึกษาสภาพชีวิตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ ดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยประสานความร่วมมือไปยังร้านค้าตัดผมโดยใช้โทรศัพท์และ/หรือเดินทางไปด้วยตนเองเพื่อแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยมีเอกสารจากคณะครุศาสตร์เป็นหลักฐานในการทำวิจัย

2) ผู้วิจัยไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองทุกร้าน จำนวน 33 ร้าน พร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดเอกสารเป็นชุด 1 ร้าน ประกอบด้วยแบบสอบถามสำหรับเจ้าของร้าน 1 ชุด และสำหรับช่างตัดผม 10 ชุด

3) การรวบรวมแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ (1) ผู้วิจัยแจกและรอรับแบบสอบถามที่ได้ตอบเรียบร้อยแล้วกลับมาด้วยตัวเอง สำหรับกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามสะดวกตอบได้ทันที ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ช่วยอธิบายรายละเอียดที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเพิ่มเติมด้วยตนเอง (2) ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามยังไม่สะดวกให้รับกลับ ผู้วิจัยจะตามไปเก็บแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วกลับตามวันเวลาที่นัดหมาย (3) ในกรณีที่ไม่สะดวกให้กลับไปรับแบบสอบถามที่ตอบแล้ว ผู้วิจัยมีซองจดหมายติดแสตมป์ให้ไว้เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งกลับมาในภายหลัง

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้ 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบของแบบประเมินแต่ละชุด และคัดเลือกข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ 2) ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินแต่ละแบบประเมิน โดยลงรหัสข้อมูลและบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรม SPSS 3) นำคะแนนที่ได้จากการลงรหัสไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยาย มีตารางประกอบ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

ในการวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก มี 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1.1 กลุ่มผู้ดำเนินธุรกิจที่มีศักยภาพระดับสากล จำนวน 2 คน ได้แก่ ช่างผม 1 คน และผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) 1 คน

2.1.2 กลุ่มผู้สนับสนุนการส่งเสริมขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย จำนวน 8 คน ได้แก่

ผู้แทนจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 1 คน

ผู้แทนจากกรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 1 คน

ผู้แทนจากสำนักส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน

ผู้แทนจากสำนักการศึกษานอกระบบ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน

ผู้แทนจากการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน

ผู้แทนจากวิทยาลัยสารพัดช่าง กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน

ผู้แทนจากสำนักสิ่งแวดลอม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 คน

ผู้แทนจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จำนวน 1 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ เพื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบของการจัดการความรู้ เช่น เป้าหมายของการจัดการความรู้ บุคคล/หน่วยงานในการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยี

ส่วนที่ 2 กระบวนการจัดการความรู้ (knowledge management) เช่น การค้นหา/สร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอด และการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 การเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย เช่น บทบาทของภาครัฐ เอกชนและสถาบันการศึกษาที่เข้ามาส่งเสริม บทบาทของผู้ประกอบการและผู้ให้บริการ

2.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพ และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้ดำเนินการดังนี้

2.4.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบและเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.4.2 พัฒนาประเด็นคำถามแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์

2.4.3 นำประเด็นคำถามแบบสัมภาษณ์ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบ

2.4.4 ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและที่ปรึกษาร่วมให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ต่อไป

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ โดยดำเนินการดังนี้

1. นำหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัยแจ้งที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษา

2. ติดต่อนัดหมายวัน เวลา สถานที่ เพื่อการสัมภาษณ์

3. เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2.6 การตรวจสอบข้อมูล

การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อสอบถามข้อมูลในลักษณะการตรวจสอบสามเส้า (triangulation)

2.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ โดยการจำแนกประเภทหมวดหมู่ การเปรียบเทียบ และการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย จากนั้นนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบรรยาย มีตารางประกอบ

ตอนที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

การนำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยนั้น ใช้การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน หรือ SWOT Analysis ของ Williams (1996) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงอย่างมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์ในการคัดเลือก (Palys, 2008) จากตัวแทนช่างฝีมือในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 2 แห่ง ผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผู้รับบริการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ 2 ราย บริษัทผู้ผลิตสินค้าสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือ 2 แห่ง ตัวแทนจากสถานศึกษาด้านการออกแบบตัดแต่งทรงผมอย่างน้อย 1 สถาบัน ตัวแทนจากสมาคมเกี่ยวกับอุตสาหกรรมช่างฝีมืออย่างน้อย 2 สมาคม และ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้การสร้างกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยนี้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค

3.2 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ดำเนินการ มีจำนวนรวม 8 คน ประกอบด้วย

1. ช่างฝีมือในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน
2. ผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน
3. ตัวแทนผู้รับบริการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้สนับสนุน มีจำนวนรวม 9 คน ประกอบด้วย

1. ตัวแทนบริษัทผู้ผลิตสินค้าสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย จำนวน 2 คน
2. ตัวแทนจากสถานศึกษาด้านการออกแบบตัดแต่งทรงผม จำนวน 1 คน
3. ตัวแทนจากสมาคมเกี่ยวกับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย จำนวน 2 คน
4. ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพาณิชย์

กระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จำนวน 4 คน

สรุปจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนากลยุทธ์การจัดการความรู้ ดังตารางที่ 10
ตารางที่ 10 จำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแต่ละประเภท เพื่อพัฒนากลยุทธ์การจัดการความรู้

กลุ่ม	จำนวนผู้เข้าร่วมแต่ละประเภท (คน)							รวม
	ช่างผม	ผู้ประกอบการ	ตัวแทนผู้รับบริการ	ตัวแทนบริษัทผู้ผลิตสินค้า	ตัวแทนจากสถานศึกษา	ตัวแทนจากสมาคม	ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ	
1	2	4	2	-	-	-	-	8
2	-	-	-	2	1	2	4	9
รวม	2	4	2	2	1	2	4	17

3.3 เครื่องมือที่ใช้สำหรับการสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ คือ ประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และ 2 โดยประเด็นคำถามที่นำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ได้นำแนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร หรือ SWOT Analysis ซึ่งแบ่งประเด็นปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็งและจุดอ่อน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาสและอุปสรรค และใช้ตารางทาวส์แมทริก (TOWS Matrix) เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพ และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้ดำเนินการดังนี้

3.4.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.2 พัฒนาประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ในการจัดการความรู้เพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม

3.4.3 นำประเด็นคำถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบ

3.4.4 ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและที่ปรึกษาร่วมให้มีคุณภาพและนำไปใช้ต่อไป

3.5 สถานที่และเวลาในการจัดสนทนากลุ่ม

กลุ่มที่ 1 จัดสนทนากลุ่มวันที่ 15 ตุลาคม 2560 เวลา 09.00–12.00 น. ณ ห้อง 704 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มที่ 2 จัดสนทนากลุ่มวันที่ 15 ตุลาคม 2560 เวลา 15.00–18.00 น. ณ ห้อง 704 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.6 วิธีดำเนินการ

3.6.1 การนำเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่มและการควบคุม

3.6.1.1 แนะนำตนเองและทีมงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ดำเนินการสนทนา (moderator) 1 คน ที่สามารถสร้างบรรยากาศและควบคุมการสนทนาได้เป็นอย่างดี ผู้จดบันทึก (note taker) 2 คน มีหน้าที่จดบันทึกอย่างเดี่ยวโดยไม่เข้าร่วมสนทนาด้วย และผู้ช่วยทั่วไป (assistant) 1 คน คอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนาและผู้จดบันทึก

3.6.1.2 สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและจุดมุ่งหมายของการสนทนากลุ่ม

3.6.1.3 ควบคุมการสนทนาไม่ให้หยุดนิ่ง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการชักนำความคิด หรือให้ใครพูดเพียงคนเดียว คอยกระตุ้นให้ผู้ที่ไม่ค่อยพูดได้แสดงความคิดเห็นออกมา

3.6.2 การดำเนินการจัดทำกลยุทธ์ แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการพัฒนาขีดความสามารถของช่างผมไทย เป็นการวิเคราะห์ประเมินสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย จุดแข็ง (strength) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (opportunity) และอุปสรรค (threat) ของอุตสาหกรรมช่างผมไทย มีรายละเอียดดังนี้

1) การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์และพิจารณาถึงทรัพยากรและความสามารถในการดำเนินธุรกิจภายในอุตสาหกรรมช่างผมไทยทุกด้านเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ได้แก่ การบริหารงาน ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรด้านต่าง ๆ

1.1) จุดแข็งของอุตสาหกรรมช่างผมไทย (strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในอุตสาหกรรมช่างผมไทย ว่ามีข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นใด ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาหรือนำมาเสริมสร้างความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมช่างผมไทยได้

1.2) จุดอ่อนของอุตสาหกรรมช่างผมไทย (weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในอุตสาหกรรมช่างผมไทย ว่ามีข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยใด ที่ควรขจัดทิ้งไปหรือนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์ของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

2) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการค้นหาโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

2.1) โอกาสทางสภาพแวดล้อม (opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ว่ามีปัจจัยใดที่สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้ประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในการดำเนินธุรกิจของอุตสาหกรรมช่างผมไทยในระดับมหภาค

2.2) อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ว่ามีปัจจัยใดที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ทั้งทางตรงและทางอ้อมในการดำเนินธุรกิจของอุตสาหกรรมช่างผมไทยในระดับที่ควรหลีกเลี่ยงหรือเตรียมความพร้อมต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

3.6.2.2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างผมไทย ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย การกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์มีขั้นตอนดังนี้

1.1) กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคิดว่า การพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยจะเป็นอย่างไร หรือจะเป็นลักษณะใด

1.2) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มช่วยกันกำหนดและเขียนภารกิจของกลุ่ม

1.3) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มช่วยกันกำหนดและเขียนวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

2) การสร้างกลยุทธ์

ขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์นี้ กลุ่มต้องพิจารณาและตัดสินใจเลือกใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม การสร้างกลยุทธ์ทางเลือกกระทำในขอบเขตจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกลุ่ม โดยใช้วิธีการเรียกว่า TOWS matrix ดังนี้

2.1) แยกจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคตามประเภทหน้าที่ของกลุ่ม

2.2) คัดเฉพาะจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่กลุ่มเห็นว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ

2.3) เรียงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคตามลำดับความสำคัญ

2.4) สร้างตาราง matrix ของแต่ละประเภท

2.5) สร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย โดยใช้จุดแข็งของกลุ่มไปช่วงชิงโอกาสที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยใช้วิธีการจับคู่ระหว่างจุดแข็งและโอกาสแล้วบันทึกกลยุทธ์ทางเลือกนั้นไว้ ในการจับคู่นั้นอาจใช้จุดแข็งหรือโอกาสมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้ หรืออาจจะใช้เพียงอย่างเดียวก็ได้ หรือบางข้ออาจไม่ทำให้เกิดกลยุทธ์ และกลยุทธ์ทางเลือกในส่วนนี้เรียกว่า กลยุทธ์จุดแข็ง-โอกาส

2.6) สร้างกลยุทธ์ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่าง
 ฝีมือไทย โดยใช้จุดแข็งของกลุ่ม เลี้ยงอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยใช้วิธีการจับคู่ระหว่างจุดแข็งและ
 อุปสรรค แล้วบันทึกกลยุทธ์ทางเลือกนั้นไว้ ในการจับคู่นั้นอาจใช้จุดแข็งหรืออุปสรรคมากกว่าหนึ่งข้อ
 ก็ได้ หรืออาจจะใช้เพียงอย่างเดียวก็ได้

2.7) สร้างกลยุทธ์ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่าง
 ฝีมือไทย โดยใช้โอกาสที่คาดว่าจะเกิดขึ้นของกลุ่มมาแก้ไขจุดอ่อน โดยใช้วิธีการจับคู่ระหว่างจุดอ่อน
 และโอกาส หากคู่ใดเกิดความสอดคล้องก็บันทึกกลยุทธ์ทางเลือกนั้นไว้ ในการจับคู่นั้นอาจใช้จุดอ่อน
 หรือโอกาสมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้ หรืออาจจะใช้เพียงอย่างเดียวก็ได้ หรือบางข้ออาจไม่ทำให้เกิดกลยุทธ์
 และกลยุทธ์ทางเลือกในส่วนนี้เรียกว่า กลยุทธ์จุดอ่อน-โอกาส

2.8) สร้างกลยุทธ์ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรม
 ช่างฝีมือไทยโดยการลดจุดอ่อนของกลุ่มและเลี้ยงอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยใช้วิธีการจับคู่ระหว่าง
 จุดอ่อนและอุปสรรค หากคู่ใดเกิดความสอดคล้องก็บันทึกกลยุทธ์ทางเลือกนั้นไว้ ในการจับคู่นั้น
 อาจจะใช้จุดอ่อนหรืออุปสรรคมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้หรืออาจจะใช้เพียงอย่างเดียวก็ได้ หรือบางข้ออาจ
 ไม่ทำให้เกิดกลยุทธ์ และกลยุทธ์ทางเลือกในส่วนนี้เรียกว่า กลยุทธ์จุดอ่อน-อุปสรรค

2.9) หาข้อสรุปกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ
 สำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อ
 จัดทำกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยที่
 สมบูรณ์มากขึ้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย” แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

ตอนที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2 กลุ่ม คือ 1) ช่างฝีมือ และ 2) ผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) เพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของช่างฝีมือไทยที่ตอบสนองความต้องการในระดับสากล การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สภาพและปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย ประกอบด้วย 3 ตอน คือ 1.1) ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง 1.2) ขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสารสนเทศ ทักษะ และทัศนคติในการประกอบการของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย และ 1.3) ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

ส่วนที่ 2 การเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สภาพและปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับบุคคลในประเด็น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ทักษะการใช้ภาษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพปัจจุบัน และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสถานประกอบการ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลของช่างผมและผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ การศึกษาและอายุงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	ช่างผม		ผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ				
- ต่ำกว่า 20 ปี	6	1.9		
- 20 – 30 ปี	92	29.5	4	13.3
- 31 – 40 ปี	175	56.1	10	33.3
- มากกว่า 40 ปี	39	12.5	16	53.3
รวม	312	100.0	30	100.0
การศึกษา				
- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	14	4.5	1	3.3
- มัธยมศึกษา	140	44.9	4	13.3
- ปวช./ปวส.	108	34.6	5	16.7
- ปริญญาตรี	48	15.4	15	50.0
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.6	5	16.7
รวม	312	100.0	30	100.0
อายุงาน (ประสบการณ์ตัดผม)				
- ต่ำกว่า 1 ปี	11	3.5		
- 1 – 3 ปี	61	19.6	4	13.3
- 3 – 10 ปี	172	55.1	10	33.3
- มากกว่า 10 ปี	68	21.8	16	53.3
รวม	312	100.0	30	100.0

จากตารางที่ 11 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบระหว่างช่างผมและผู้ประกอบการ

ข้อมูลที่ได้แบ่งเป็นข้อมูลจากช่างผม จำนวน 312 คน และผู้ประกอบการ จำนวน 30 คน พบว่า

1) ด้านอายุ พบว่า ช่างผมโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 92 คน อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 39 คน และต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 6 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 29.5 12.5 และ 1.9 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ประกอบการ(เจ้าของร้าน) ส่วนมากมีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 10 คน และอายุ 20-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ 13.3 ตามลำดับ

2) ด้านการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของช่างผม ส่วนมากอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมา คือ ระดับ ปวช./ปวส. จำนวน 108 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 14 คน และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 34.6, 15.4, 4.5 และ 0.6 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ประกอบการ(เจ้าของร้าน) ส่วนมากมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ ระดับ ปวช./ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 5 คนเท่ากัน ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 4 คน และระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 16.7, 13.3 และ 3.3 ตามลำดับ

3) ด้านอายุงาน (ประสบการณ์ตัดผม) พบว่า ช่างผม มีอายุงาน (ประสบการณ์ตัดผม) ส่วนมากอยู่ระหว่าง 3-10 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมาคือ อายุงาน (ประสบการณ์ตัดผม) มากกว่า 10 ปี 68 คน อายุงาน(ประสบการณ์ตัดผม) 1-3 ปี จำนวน 61 คน และอายุงาน (ประสบการณ์ตัดผม) ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 21.8, 19.6 และ 3.5 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ประกอบการ(เจ้าของร้าน) ส่วนมากมีอายุงาน (ประสบการณ์ตัดผม) มากกว่า 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา คือ อายุงาน (ประสบการณ์ตัดผม) 3-10 ปี จำนวน 10 คน และอายุงาน (ประสบการณ์ตัดผม) 1-3 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ 13.3 ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจากช่างผมและผู้ประกอบการ ในประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติม ซึ่งมีประเด็นที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 12 และ 13

ตารางที่ 12 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลของช่างผม จำแนกตามเพศ รายได้ ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านทักษะการใช้ภาษาอื่นๆ

ข้อมูลพื้นฐาน	ช่างผม	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	107	34.3
- หญิง	205	65.7
รวม	312	100.0
รายได้		
- ต่ำกว่า 15,000 บาท	52	16.7
- 15,001 – 30,000 บาท	163	52.2
- 30,001 – 50,000 บาท	84	26.9
- 50,001 – 100,000 บาท	13	4.2
รวม	312	100.0
ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ		
- น้อยมาก	36	11.5
- น้อย	60	19.2
- พอใช้	161	51.6
- ดี	55	17.6
- ดีมาก	0	0
รวม	312	100.0
ทักษะการใช้ภาษาอื่น ๆ		
- น้อยมาก	203	65.1
- น้อย	60	19.2
- พอใช้	28	9.0
- ดี	14	4.5
- ดีมาก	7	2.2
รวม	312	100.0

จากตารางที่ 12 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างของช่างผม จำแนกตามเพศ รายได้ ทักษะทางภาษา สรุปได้ดังนี้

1) ด้านเพศ พบว่า ช่างผม ส่วนมากเป็นเพศหญิงจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 และเพศชายจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

2) ด้านรายได้ พบว่า ช่างผมส่วนมากมีรายได้ 15,001-30,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมาคือ 30,001-50,000 บาท จำนวน 84 คน ต่ำกว่า 15,000 บาทจำนวน 52 คน จำนวน 16.7 และ 50,001-100,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9, 16.7 และ 4.2 ตามลำดับ

3) ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ พบว่า ช่างผมส่วนมากมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษอยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาคืออยู่ในระดับน้อย จำนวน 60 คน อยู่ในระดับดี จำนวน 55 คน และอยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 17.6 และ 11.5 ตามลำดับ

4) ด้านทักษะการใช้ภาษาอื่นๆ พบว่า ช่างผม โดยส่วนมากมีทักษะการใช้ภาษาอื่นๆ อยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 203 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาคือ อยู่ในระดับน้อย จำนวน 60 คน อยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 28 คน อยู่ในระดับดี จำนวน 14 คน และอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 7 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 19.2, 9.0 4.5 และ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) จำแนกตามประสบการณ์เปิดร้านและสถานภาพ

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)	
	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์เปิดร้าน		
- 4 – 10 ปี	8	26.7
- มากกว่า 10 ปี	22	3.3
รวม	30	100.0
สถานภาพ		
- เจ้าของร้าน	15	50.0
- ช่างผมและเป็นเจ้าของร้าน	15	50.0
รวม	30	100.0

จากตารางที่ 13 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) จำแนกตามประสบการณ์เปิดร้านและสถานภาพ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ด้านประสบการณ์เปิดร้าน พบว่า ผู้ประกอบการ(เจ้าของร้าน) ส่วนมากมีประสบการณ์เปิดร้านมากกว่า 10 ปี จำนวน 22 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 26.7 และรองลงมาคือ 4-10 ปี จำนวน 8 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 26.7

2) ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ประกอบการ(เจ้าของร้าน) มีสถานภาพเป็นเจ้าของร้าน และช่างผสมและเป็นเจ้าของร้านเท่ากัน คือ 15 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50

นอกจากนี้ จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานระดับสถานประกอบการ สามารถสรุปได้ดังตารางที่

14

ตารางที่ 14 สภาพข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ

	ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนช่างตัดผม	1 – 5 คน	-	-
	6 – 10 คน	-	-
	มากกว่า 10 คน	30	100.0
รวม		30	100.0
สถานที่เปิดให้บริการ	บ้าน	1	3.3
	อาคารพาณิชย์	21	70.0
	ห้างสรรพสินค้า	10	33.3
รวม		30	100.0
อัตราค่าบริการ	ต่ำกว่า 300 บาท	8	26.7
	300 – 500 บาท	17	56.7
	501 – 1,000	4	13.3
	มากกว่า 1,000 บาท	1	3.3
รวม		30	100.0
รายได้	ต่ำกว่า 100,000 บาท	-	-
	100,001 – 200,000 บาท	9	30.0
	200,001 – 500,000 บาท	17	56.6
	มากกว่า 500,000 บาท	4	23.3
รวม		30	100.0

ตารางที่ 14 (ต่อ)

	ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เงินหมุนเวียน	ต่ำกว่า 500,000 บาท	18	60.0
	500,001-1,000,000 บาท	8	26.7
	1,000,001-3,000,000 บาท	1	3.3
	มากกว่า 3,000,001 บาท	3	10.0
รวม		30	100.0
จำนวนเก้าอี้	1 - 3 ตัว	-	-
	4 - 10 ตัว	-	-
	มากกว่า 10 ตัว	30	100.0
รวม		30	100.0
จำนวนสาขา	1 สาขา	20	66.7
	2 - 5 สาขา	10	33.3
รวม		30	100.0
เปิดเป็นโรงเรียน	ใช่	2	6.7
	ไม่ใช่	28	93.3
รวม		30	100.0
แบรนด์ของตนเอง	- ใช่	28	93.3
	- ไม่ใช่	2	6.7
รวม		30	100.0
พัฒนาผลิตภัณฑ์	ใช่	3	10.0
	ไม่ใช่	27	90.0
รวม		30	100.0

จากตารางที่ 14 ซึ่งศึกษาสภาพข้อมูลพื้นฐานระดับสถานประกอบการ จำนวน 30 แห่ง พบว่า สถานประกอบการมีจำนวนช่างฝีมือมากกว่า 10 คน จำนวน 30 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ทั้งนี้ สถานประกอบการ มีจำนวนเก้าอี้ทั้งหมดภายในร้านมากกว่า 10 ตัว ร้อยละ 100 นอกจากนี้ ยัง

พบว่า สถานประกอบการส่วนมากเป็นอาคารพาณิชย์ จำนวน 21 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมา คือ ห้างสรรพสินค้า จำนวน 10 แห่ง และบ้านจำนวน 1 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33.3 และ 3.3 ตามลำดับ ทั้งนี้ ยังพบว่า ส่วนมากมีจำนวนสาขา 1 สาขา จำนวน 20 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 66.7 และจำนวน 2-5 สาขา จำนวน 10 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33.3 อัตราค่าให้บริการส่วนใหญ่อยู่ระหว่างราคา 300 - 500 บาท จำนวน 17 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาคือ ราคาต่ำกว่า 300 บาท จำนวน 8 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 26.7 รายได้หลังหักค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 200,001-500,000 บาท จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาคือ 100,001-200,000 บาท จำนวน 9 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30.0 นอกจากนี้ ยังพบว่า เงินหมุนเวียนส่วนใหญ่ต่ำกว่า 500,000 บาท จำนวน 18 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ 500,001-1,000,000 บาท จำนวน 8 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 26.7 ทั้งนี้ ยังพบว่า สถานประกอบการส่วนมากจะไม่เปิดเป็นโรงเรียน จำนวน 28 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 93.3 รวมถึงส่วนมากจะมีแบรนด์ของตนเองจำนวน 28 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 93.3 และสถานประกอบการไม่พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำนวน 27 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 90.0

1.2 ชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

การวิเคราะห์ชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ประกอบด้วย สภาพชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย และการเปรียบเทียบชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของ ช่างผม และผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

ผลการวิเคราะห์สภาพชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ประกอบด้วย ชีตความสามารถของช่างผม และผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) และแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติในการประกอบการของอุตสาหกรรมช่างผมไทย โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 สภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยของช่างผม

ภาพรวม	M	SD	แปลผล
ขีดความสามารถ	3.53	.58	มาก
1) ความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ	3.05	.65	ปานกลาง
1.1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย	2.24	.96	น้อย
1.2) ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม	3.83	.74	มาก
2) ทักษะ	3.77	.71	มาก
2.1) ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์	3.67	.86	มาก
2.2) ทักษะการตัดสินใจและ การแก้ปัญหา	3.77	.79	มาก
2.3) ทักษะอาชีพ	3.87	.76	มาก
3) ด้านทัศนคติ	3.77	.70	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของขีดความสามารถของผู้ให้บริการในอุตสาหกรรมช่างผมไทย พบว่า ผู้ให้บริการมีขีดความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.53$, $SD = .58$) โดยผู้ให้บริการมีขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลและสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.05$, $SD = .65$) โดยผู้ให้บริการมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.24$, $SD = .96$) และความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.83$, $SD = .74$) ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ($M = 3.77$, $SD = .71$) โดยผู้ให้บริการมีทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.67$, $SD = .86$) ทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ($M = 3.77$, $SD = .79$) และทักษะอาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.87$, $SD = .76$) และด้านทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($M = 3.77$, $SD = .70$)

ตารางที่ 16 สภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยของของผู้ประกอบการ

ภาพรวม	M	SD	แปลผล
ขีดความสามารถ	3.95	.60	มาก
1) ด้านความรู้ข้อมูลและสารสนเทศ	4.94	.65	มากที่สุด
1.1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย	3.25	.96	ปานกลาง
1.2) ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม	3.71	.74	มาก
1.3) การบริหารจัดการ	3.71	.91	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ภาพรวม	M	SD	แปลผล
2) ทักษะ	4.02	.66	มาก
2.1) ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์	3.97	.69	มาก
2.2) ทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	4.12	.72	มาก
2.3) ทักษะอาชีพ	3.97	.82	มาก
3) ด้านทัศนคติ	4.12	.65	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของขีดความสามารถของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมช่างผมไทย พบว่า ผู้ประกอบการมีขีดความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.95$, $SD = .60$) โดยผู้ประกอบการมีขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลและสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.95$, $SD = .65$) โดยผู้ประกอบการมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25$, $SD = .96$) ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.71$, $SD = .74$) และการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($M = 3.71$, $SD = .91$) ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ($M = 4.02$, $SD = .66$) โดยผู้ประกอบการมีทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.97$, $SD = .69$) ทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ($M = 4.12$, $SD = .72$) และทักษะอาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.97$, $SD = .82$) และด้านทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($M = 4.12$, $SD = .65$)

1) ด้านข้อมูลระบบสารสนเทศ

ผลการวิเคราะห์ขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ แบ่งเป็น 3 เรื่อง ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม และความรู้ในระบบการบริหารจัดการ ดังนี้

1.1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย

ตารางที่ 17 สภาพขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ เรื่องความรู้เบื้องต้น
เกี่ยวกับกฎหมายของช่างผม

ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	M	SD	แปลผล
1) มีความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	2.26	1.09	น้อย
2) มีความรู้เรื่อง พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	2.19	1.09	น้อย
3) มีความรู้เรื่อง พ.ร.บ.ประกันสังคมพ.ศ. 2542	2.45	1.14	น้อย
4) มีความรู้เรื่องกฎหมายด้านภาษี	2.33	1.18	น้อย
5) มีความรู้เรื่อง พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	2.25	1.09	น้อย
6) มีความรู้เรื่อง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2547	2.25	1.08	น้อย

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของผู้ให้บริการ พบว่าผู้ให้บริการมีความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.26$, $SD = 1.09$) ความรู้เรื่อง พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.19$, $SD = 1.09$) ความรู้เรื่อง พ.ร.บ.ประกันสังคมพ.ศ. 2542 อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.45$, $SD = 1.14$) ความรู้เรื่องกฎหมายด้านภาษี อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.33$, $SD = 1.18$) ความรู้เรื่อง พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.25$, $SD = 1.09$) และความรู้เรื่อง พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2547 อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.25$, $SD = 1.08$)

ตารางที่ 18 สภาพขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ เรื่องความรู้เบื้องต้น
เกี่ยวกับกฎหมายของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)

ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	M	SD	แปลผล
1) มีความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	3.16	1.07	ปานกลาง
2) มีความรู้เรื่อง พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	3.27	1.80	ปานกลาง
3) มีความรู้เรื่อง พ.ร.บ.ประกันสังคมพ.ศ. 2542	3.37	1.04	ปานกลาง
4) มีความรู้เรื่องกฎหมายด้านภาษี	3.46	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	M	SD	แปลผล
5) มีความรู้เรื่อง พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	3.37	.97	ปานกลาง
6) มีความรู้เรื่อง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2547	3.14	1.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของผู้ประกอบการ พบว่าผู้ประกอบการมีความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.16$, $SD = 1.07$) ความรู้เรื่อง พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27$, $SD = 1.80$) ความรู้เรื่อง พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2542 อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37$, $SD = 1.04$) ความรู้เรื่องกฎหมายด้านภาษี อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.46$, $SD = 1.00$) ความรู้เรื่อง พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37$, $SD = .97$) และความรู้เรื่อง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2547 อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.14$, $SD = 1.10$)

1.2) ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม

ตารางที่ 19 สภาพขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ เรื่องความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผมของช่างผม

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	M	SD	แปลผล
1) แนวโน้มแฟชั่น ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	3.68	.89	มาก
2) ความรู้เกี่ยวกับเรื่องเส้นผม	3.85	.85	มาก
3) วิธีการทำผมและตกแต่งทรงผม	3.87	.89	มาก
4) เทคโนโลยีใหม่ ๆ	3.74	.89	มาก
5) เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์	3.78	.88	มาก
6) ผลิตภัณฑ์	3.82	.88	มาก
7) เทคนิคการให้บริการ	3.95	.90	มาก
8) การให้คำปรึกษา	3.96	.90	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศเรื่อง ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของผู้ให้บริการ พบว่าผู้ให้บริการมีความรู้เรื่อง แนวโน้มแฟชั่น ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อยู่ในระดับมาก ($M = 3.68$, $SD = .89$) ความรู้เรื่องเส้นผมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.85$, $SD = .85$) ความรู้เรื่องวิธีการทำผมและ ตกแต่งทรงผม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.87$, $SD = .89$) ความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.74$, $SD = .89$) ความรู้เรื่องเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.78$, $SD = .88$) ความรู้เรื่องผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.82$, $SD = .88$) ความรู้เรื่องเทคนิคการให้บริการอยู่ในระดับมาก ($M = 3.95$, $SD = .90$) และความรู้เรื่องการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($M = 3.96$, $SD = .90$)

ตารางที่ 20 สภาพขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ เรื่องความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผมของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	M	SD	แปลผล
1) แนวโน้มแฟชั่น ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	4.00	.70	มาก
2) ความรู้เกี่ยวกับเรื่องเส้นผม	4.10	.66	มาก
3) วิธีการทำผมและตกแต่งทรงผม	4.07	.70	มาก
4) เทคโนโลยีใหม่ ๆ	4.13	.73	มาก
5) เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์	3.97	.93	มาก
6) ผลิตภัณฑ์	4.17	.79	มาก
7) เทคนิคการให้บริการ	4.31	.71	มาก
8) การให้คำปรึกษา	4.37	.67	มาก

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านข้อมูลระบบสารสนเทศเรื่องความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของผู้ประกอบการ พบว่าผู้ประกอบการมีความรู้เรื่องแนวโน้มแฟชั่น ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = .70$) ความรู้เรื่องเส้นผมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .66$) ความรู้เรื่องวิธีการทำผมและ ตกแต่งทรงผม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$, $SD = .70$) ความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.13$, $SD = .73$) ความรู้เรื่องเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.97$, $SD = .93$) ความรู้เรื่องผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมาก ($M = 4.17$, $SD = .79$) ความรู้เรื่องเทคนิคการให้บริการอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, $SD = .71$) และความรู้เรื่องการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($M = 4.37$, $SD = .67$)

1.3) ความรู้ในระบบการบริหารจัดการ

ตารางที่ 21 สภาพขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศ เรื่องความรู้ในระบบการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)

ด้านระบบบริหารจัดการ	M	SD	แปลผล
1) ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.66	1.14	มาก
2) ความสามารถในการบริหารต้นทุน	3.66	.92	มาก
3) ความสามารถในการบริหารวัสดุให้มีประสิทธิภาพ	3.72	.86	มาก
4) ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	.70	มาก

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านข้อมูลระบบสารสนเทศเรื่องระบบการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ พบว่าผู้ประกอบการมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.66$, $SD = 1.14$) ความสามารถในการบริหารต้นทุนอยู่ในระดับมาก ($M = 3.66$, $SD = .92$) ความสามารถในการบริหารวัสดุให้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.72$, $SD = .86$) และความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.79$, $SD = .70$)

2) ด้านทักษะ

ผลการวิเคราะห์ขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ด้านทักษะ แบ่งเป็น 3 เรื่อง ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และทักษะอาชีพ ดังนี้

2.1) ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 22 สภาพขีดความสามารถด้านทักษะ เรื่องทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ของช่างผม

ด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์	M	SD	แปลผล
1) เข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้อง	4.10	.75	มาก
2) มีความสามารถด้านภาษา	3.17	1.26	ปานกลาง
3) สามารถถ่ายทอดข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องได้ดี	3.65	1.01	มาก
4) มีเทคนิคในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้เข้าใจง่าย	3.73	1.05	มาก
5) มีความเข้าใจถึงกระบวนการสื่อสาร/ประสานงาน	3.74	.96	มาก

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ของผู้ให้บริการ พบว่าผู้ให้บริการมีทักษะเรื่องเข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .75$) มีความสามารถด้านภาษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.17$, $SD = 1.26$) มีความสามารถถ่ายทอดข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องได้ดีอยู่ในระดับมาก ($M = 3.65$, $SD = 1.01$) มีเทคนิคในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายอยู่ในระดับมาก ($M = 3.73$, $SD = 1.05$) และมีความเข้าใจถึงกระบวนการสื่อสาร/ประสานงานอยู่ในระดับมาก ($M = 3.74$, $SD = .96$)

ตารางที่ 23 สภาพขีดความสามารถด้านทักษะ เรื่องทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)

ด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์	M	SD	แปลผล
1) เข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้อง	4.20	.81	มาก
2) มีความสามารถด้านภาษา	3.47	1.07	ปานกลาง
3) สามารถถ่ายทอดข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องได้ดี	4.10	.76	มาก
4) มีเทคนิคในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้เข้าใจง่าย	4.03	.81	มาก
5) มีความเข้าใจถึงกระบวนการสื่อสาร/ ประสานงาน	4.07	.80	มาก

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ของผู้ประกอบการ พบว่าผู้ประกอบการมีทักษะเรื่องเข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = .81$) มีความสามารถด้านภาษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.47$, $SD = 1.07$) มีความสามารถถ่ายทอดข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องได้ดีอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .76$) มีเทคนิคในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายอยู่ในระดับมาก ($M = 4.03$, $SD = .81$) และมีความเข้าใจถึงกระบวนการสื่อสาร/ประสานงานอยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$, $SD = .80$)

2.2) ทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

ตารางที่ 24 สภาพขีดความสามารถด้านทักษะเรื่องทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของช่างผม

ด้านทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	M	SD	แปลผล
1) สามารถเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น	3.85	.86	มาก
2) สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะนำมาสนับสนุนเพื่อเป็นข้อมูลของการตัดสินใจ	3.67	.96	มาก
3) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด	3.78	.91	มาก
4) สามารถเลือกวิธีในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่เหมาะสม	3.82	.88	มาก
5) สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ทันเวลา	3.79	.87	มาก

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของผู้ให้บริการ พบว่าผู้ให้บริการมีความสามารถเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ($M = 3.85$, $SD = .86$) มีความสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะนำมาสนับสนุนเพื่อเป็นข้อมูลของการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($M = 3.67$, $SD = .96$) มีความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดอยู่ในระดับมาก ($M = 3.78$, $SD = .91$) มีความสามารถเลือกวิธีในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.82$, $SD = .88$) และมีความสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ทันเวลาอยู่ในระดับมาก ($M = 3.79$, $SD = .87$)

ตารางที่ 25 สภาพขีดความสามารถด้านทักษะ เรื่องทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)

ด้านทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	M	SD	แปลผล
1) สามารถเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น	4.23	.68	มาก
2) สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะนำมาสนับสนุนเพื่อเป็นข้อมูลของการตัดสินใจ	4.10	.80	มาก
3) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด	4.03	.89	มาก
4) สามารถเลือกวิธีในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่เหมาะสม	4.10	.80	มาก
5) สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ทันเวลา	4.17	.76	มาก

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของผู้ประกอบการ พบว่าผู้ประกอบการมีความสามารถเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก

($M = 4.23$, $SD = .68$) มีความสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะนำมาสนับสนุนเพื่อเป็นข้อมูลของการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .80$) มีความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดอยู่ในระดับมาก ($M = 4.03$, $SD = .89$) มีความสามารถเลือกวิธีในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .80$) และมีความสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ทันเวลาอยู่ในระดับมาก ($M = 4.17$, $SD = .76$)

2.3) ทักษะอาชีพ

ตารางที่ 26 สภาพขีดความสามารถด้านทักษะ เรื่องทักษะอาชีพของช่างผม

ด้านทักษะอาชีพ	M	SD	แปลผล
1) มีความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพ	3.84	.88	มาก
2) ได้รับการฝึกฝนพัฒนาด้านอาชีพอยู่เสมอ	3.94	.88	มาก
3) เข้าร่วมอบรมเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพ	3.86	.96	มาก
4) ค้นคว้าหาความรู้ในวิชาชีพของตนอยู่เสมอ	3.95	.93	มาก
5) ความคิดสร้างสรรค์	3.78	.88	มาก

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านทักษะอาชีพของผู้ให้บริการ พบว่าผู้ให้บริการมีความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.84$, $SD = .88$) ได้รับการฝึกฝนพัฒนาด้านอาชีพอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($M = 3.94$, $SD = .88$) มีการเข้าร่วมอบรมเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.86$, $SD = .96$) มีการค้นคว้าหาความรู้ในวิชาชีพของตนอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($M = 3.95$, $SD = .93$) และมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.78$, $SD = .88$)

ตารางที่ 27 สภาพขีดความสามารถด้านทักษะ เรื่องทักษะอาชีพของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)

ด้านทักษะอาชีพ	M	SD	แปลผล
1) มีความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพ	3.97	.89	มาก
2) ได้รับการฝึกฝนพัฒนาด้านอาชีพอยู่เสมอ	3.93	.94	มาก
3) เข้าร่วมอบรมเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพ	3.93	.98	มาก
4) ค้นคว้าหาความรู้ในวิชาชีพของตนอยู่เสมอ	3.70	1.00	มาก
5) ความคิดสร้างสรรค์	4.03	.85	มาก

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านทักษะอาชีพของผู้ประกอบการ พบว่าผู้ประกอบการมีความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.97$, $SD = .89$) ได้รับ

การฝึกฝนพัฒนาด้านอาชีพอยู่เสมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.93, SD = .94$) มีการเข้าร่วมอบรมเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.93, SD = .98$) มีการค้นคว้าหาความรู้ในวิชาชีพของตนอยู่เสมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.70, SD = 1.00$) และมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($M = 4.03, SD = .85$)

3) ด้านทัศนคติ

ตารางที่ 28 สภาพจิตใจความสามารถด้านทัศนคติของช่างผม

ด้านทัศนคติ	M	SD	แปลผล
1) สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น	3.41	.97	ปานกลาง
2) มีความคิดนอกกรอบเพื่อค้นหาวิธีที่แตกต่าง	3.48	.94	ปานกลาง
3) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ	4.11	.84	มาก
4) รู้หลักการบริหารงาน	3.48	.97	ปานกลาง
5) มีภาวะผู้นำ	3.57	.99	มาก
6) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทุกระดับในภาวะที่แตกต่างกัน	3.73	.92	มาก
7) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองและแนวคิดในการดำเนินธุรกิจของตัวเอง	3.61	1.00	มาก
8) มีความตั้งใจในการทำให้เกิดความสำเร็จ	4.10	.92	มาก
9) มีความรับผิดชอบ	4.04	.81	มาก
10) มีจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.26	.80	มาก

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นชี้ความสามารถของผู้ให้บริการด้านทัศนคติ พบว่าผู้ให้บริการสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.41, SD = .97$) มีความคิดนอกกรอบ เพื่อค้นหาวิธีที่แตกต่างอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.48, SD = .94$) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ($M = 4.11, SD = .84$) รู้หลักการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($M = 3.48, SD = .97$) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($M = 3.57, SD = .99$) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทุกระดับในภาวะที่แตกต่างกันอยู่ในระดับมาก ($M = 3.73, SD = .92$) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองและแนวคิดในการดำเนินธุรกิจของตัวเองอยู่ในระดับมาก ($M = 3.61, SD = 1.00$) มีความ

ตั้งใจในการทำให้เกิดความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .92$) มีความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($M = 4.04$, $SD = .81$) และมีจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 4.26$, $SD = .80$)

ตารางที่ 29 สภาพขีดความสามารถด้านทัศนคติของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)

ด้านทัศนคติ	M	SD	แปลผล
1) สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น	3.77	.82	มาก
2) มีความคิดนอกกรอบ เพื่อค้นหาวิธีที่แตกต่าง	3.67	.92	มาก
3) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ	4.27	.74	มาก
4) รู้หลักการบริหารงาน	4.20	.81	มาก
5) มีภาวะผู้นำ	4.20	.89	มาก
6) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทุกระดับในภาวะที่แตกต่างกัน	3.93	.98	มาก
7) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองและแนวคิดในการดำเนินธุรกิจของตัวเอง	4.23	.77	มาก
8) มีความตั้งใจในการทำให้เกิดความสำเร็จ	4.30	.70	มาก
9) มีความรับผิดชอบ	4.10	.80	มาก
10) มีจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.50	.63	มาก

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นขีดความสามารถของผู้ประกอบการด้านทัศนคติ พบว่าผู้ประกอบการสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ($M = 3.77$, $SD = .82$) มีความคิดนอกกรอบ เพื่อค้นหาวิธีที่แตกต่างอยู่ในระดับมาก ($M = 3.67$, $SD = .92$) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ($M = 4.27$, $SD = .74$) รู้หลักการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = .81$) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = .89$) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทุกระดับในภาวะที่แตกต่างกันอยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = .98$) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองและแนวคิดในการดำเนินธุรกิจของตัวเองอยู่ในระดับมาก ($M = 4.23$, $SD = .77$) มีความตั้งใจในการทำให้เกิดความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($M = 4.30$, $SD = .70$) มีความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .80$) และมีจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 4.50$, $SD = .63$)

1.2.2 ผลการเปรียบเทียบขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของช่างผม และผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)

1) ขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยของช่างผม

ผลการเปรียบเทียบขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยของช่างผม จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับการใช้ภาษาอังกฤษ และระดับการใช้ภาษาอื่นๆ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 30 ขีดความสามารถของช่างผม จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

	ข้อมูลพื้นฐาน	ขีดความสามารถ		
		M.	S.D.	แปลผล
เพศ	ชาย	3.66	.52	มาก
	หญิง	3.50	.59	ปานกลาง
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	2.92	.76	ปานกลาง
	20-30 ปี	3.48	.64	ปานกลาง
	31-40 ปี	3.54	.53	มาก
	มากกว่า 40 ปี	3.70	.61	มาก
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	2.87	.51	ปานกลาง
	1-3 ปี	3.32	.58	ปานกลาง
	3-10 ปี	3.57	.54	มาก
	มากกว่า 10 ปี	3.71	.52	มาก
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	3.24	.64	ปานกลาง
	มัธยมศึกษา	3.48	.59	ปานกลาง
	ปวช./ปวส.	3.57	.54	มาก
	ปริญญาตรี	3.63	.62	มาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.09	.54	มาก
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.24	.65	ปานกลาง
	15,000-30,000 บาท	3.54	.56	มาก
	30,001-50,000 บาท	3.64	.53	มาก

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ขีดความสามารถ			
	M.	S.D.	แปลผล	
50,001-100,000บาท	3.97	.36	มาก	
ภาษาอังกฤษ	น้อยมาก	3.44	.53	ปานกลาง
	น้อย	3.42	.63	ปานกลาง
	พอใช้	3.52	.53	มาก
	ดี	3.81	.59	มาก

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยของ ช่างผมจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) เพศ พบว่า ขีดความสามารถของผู้ให้บริการเพศชายอยู่ในระดับมาก และผู้ให้บริการเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ให้บริการเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าผู้ให้บริการเพศหญิง ($M = 3.66$ และ 3.50 ตามลำดับ, $SD = .52$ และ $.59$ ตามลำดับ)

2) อายุ พบว่า ขีดความสามารถของผู้ให้บริการอายุมากกว่า 40 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี อยู่ในระดับมาก แต่ขีดความสามารถของผู้ให้บริการอายุ 31 – 20 ปี และ อายุต่ำกว่า 20 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ให้บริการอายุมากกว่า 40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ให้บริการอายุต่ำกว่า 20 ปี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 3.70, 3.54, 3.48$ และ 2.92 ตามลำดับ, $SD = .61, .53, .64$ และ $.76$ ตามลำดับ)

3) อายุงาน พบว่า ขีดความสามารถของผู้ให้บริการที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี และ อายุงาน 3 – 10 ปี อยู่ในระดับมาก แต่ขีดความสามารถของผู้ให้บริการที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี และ ต่ำกว่า 1 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ให้บริการที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ให้บริการที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 3.71, 3.57, 3.32$ และ 2.87 ตามลำดับ, $SD = .52, .54, .58$ และ $.51$ ตามลำดับ)

4) ระดับการศึกษา พบว่า ขีดความสามารถของผู้ให้บริการที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปวช./ปวส. อยู่ในระดับมาก แต่ขีดความสามารถของผู้ให้บริการที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และประถมศึกษาหรือต่ำกว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ให้บริการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ให้บริการที่มีการศึกษาาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 4.09, 3.63, 3.57, 3.48$ และ 3.24 ตามลำดับ, $SD = .54, .62, .54, .59$ และ $.64$ ตามลำดับ)

5) รายได้ต่อเดือน พบว่า ชีตความสามารถของผู้ให้บริการที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 – 100,000 บาท 30,000 - 50,000 บาท และ 15,000 – 30,000 บาท อยู่ในระดับมาก แต่ชิตความสามารถของผู้ให้บริการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ให้บริการที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 – 100,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ให้บริการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 3.97, 3.64, 3.54$ และ 3.24 ตามลำดับ, $SD = .36, .53, .56$ และ $.65$ ตามลำดับ)

6) ระดับการใช้ภาษาอังกฤษ พบว่า ชีตความสามารถของผู้ให้บริการที่มีระดับการใช้ภาษาอังกฤษระดับดี และพอใช้ อยู่ในระดับมาก แต่ระดับการใช้ภาษาอังกฤษระดับน้อย และน้อยมาก อยู่ในระดับปานกลาง ผู้ให้บริการที่มีระดับการใช้ภาษาอังกฤษระดับดีมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ให้บริการที่มีระดับการใช้ภาษาอังกฤษระดับน้อยมากมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 3.81, 3.52, 3.42$ และ 3.44 ตามลำดับ, $SD = .59, .53, .63$ และ $.53$ ตามลำดับ)

2) ชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)

ผลการเปรียบเทียบชิตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยของผู้ประกอบการ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ สถานภาพ ประสบการณ์ตัดผม ประสบการณ์เปิดร้าน อายุ ระดับการศึกษา อัตราค่าบริการตัดผมขั้นต่ำ และรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายต่อเดือนของร้าน ดังนี้

ตารางที่ 31 ชีตความสามารถของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

	ข้อมูลพื้นฐาน	ชิตความสามารถ		
		M	S.D.	แปลผล
สถานภาพ	เจ้าของร้าน	4.19	.46	มาก
	ช่างผมที่เป็นเจ้าของร้าน	3.74	.68	มาก
ประสบการณ์ตัดผม	ต่ำกว่า 1 ปี	-	-	-
	1 – 3 ปี	3.86	-	มาก
	4 – 10 ปี	3.57	-	มาก
	มากกว่า 10 ปี	4.11	.66	มาก
ประสบการณ์เปิดร้าน	ต่ำกว่า 1 ปี	-	-	-
	1 – 3 ปี	-	-	-
	4 – 10 ปี	4.01	.99	มาก
	มากกว่า 10 ปี	4.01	.62	มาก
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-
	20 - 30 ปี	3.87	.29	มาก
	31 - 40 ปี	3.80	.69	มาก
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.07	.64	มาก

ตารางที่ 31 (ต่อ)

	ข้อมูลพื้นฐาน	ขีดความสามารถ		
		M	S.D.	แปลผล
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	3.74	-	มาก
	มัธยมศึกษา	3.80	.43	มาก
	ปวช./ปวส.	3.83	.71	มาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.31	.59	มาก
อัตราค่าบริการ ตัดผมขั้นต่ำ	ต่ำกว่า 300 บาท	3.83	.61	มาก
	300-500 บาท	3.89	.60	มาก
	501 - 1,000บาท	4.23	.55	มาก
	มากกว่า 1,000 บาท	4.74	-	มากที่สุด
รายได้หลังหัก	ต่ำกว่า 100,000 บาท	3.70	.43	มาก
	100,001 - 200,000 บาท	4.22	.64	มาก
ค่าใช้จ่ายต่อ เดือนของร้าน	200,001 - 500,000 บาท	4.10	.79	มาก
	มากกว่า 500,000 บาท	3.57	.00	มาก

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยของผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) สถานภาพ พบว่า ขีดความสามารถของผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของร้าน และผู้ประกอบการที่เป็นช่าง อยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของร้านมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าผู้ประกอบการที่เป็นช่าง ($M = 4.19$ และ 3.74 ตามลำดับ, $SD = .46$ และ $.68$ ตามลำดับ)

2) ประสบการณ์ตัดผม พบว่า ขีดความสามารถของผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ตัดผมมากกว่า 10 ปี 1 - 3 ปี และ 4 - 10 ปี อยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ตัดผมมากกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ตัดผม 4 - 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 4.11, 3.86$ และ 3.57 ตามลำดับ, $SD = .66$)

3) ประสบการณ์เปิดร้าน พบว่า ขีดความสามารถของผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์เปิดร้านมากกว่า 10 ปี และ 4 - 10 ปี อยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ตัดผมมากกว่า 10 ปี และ 4 - 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($M = 4.01$ และ 4.01 ตามลำดับ, $SD = .62$ และ $.99$ ตามลำดับ)

4) อายุ พบว่า ขีดความสามารถของผู้ประกอบการอายุมากกว่า 40 ปี อายุ 20 - 30 ปี และอายุ 31 - 40 ปี อยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการอายุมากกว่า 40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และ

ผู้ประกอบการอายุ 31 – 40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 4.07, 3.87$ และ 3.80 ตามลำดับ, $SD = .64, .29$ และ $.69$ ตามลำดับ)

5) ระดับการศึกษา พบว่า ชีตความสามารถของผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปวช./ปวส. และประถมศึกษาหรือต่ำกว่า อยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 4.31, 4.01, 3.83, 3.80$ และ 3.74 ตามลำดับ, $SD = .59, .63, .71$ และ $.43$ ตามลำดับ)

6) อัตราค่าบริการตัดผมขั้นต่ำ พบว่า ชีตความสามารถของผู้ประกอบการที่มีอัตราค่าบริการตัดผมขั้นต่ำมากกว่า 1,000 บาท อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ชีตความสามารถของผู้ประกอบการที่มีอัตราค่าบริการตัดผมขั้นต่ำ 501 – 1,000 บาท 300 – 500 บาท และต่ำกว่า 300 บาท อยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการที่มีอัตราค่าบริการตัดผมขั้นต่ำมากกว่า 1,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และที่มีอัตราค่าบริการตัดผมขั้นต่ำต่ำกว่า 300 บาท มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 4.74, 4.23, 3.89$ และ 3.83 ตามลำดับ, $SD = .55, .60$ และ $.61$ ตามลำดับ)

7) รายได้หลังหักค่าใช้จ่ายต่อเดือนของร้าน พบว่า ชีตความสามารถของผู้ประกอบการที่มีรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายต่อเดือนของร้าน 100,000 – 200,000 บาท 200,001 – 500,000 บาท ต่ำกว่า 100,000 บาท และ 100,001 – 200,000 บาท อยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการที่มีรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายต่อเดือนของร้าน 100,000 – 200,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ประกอบการที่มีรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายต่อเดือนของร้าน 100,001 – 200,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 4.22, 4.10, 3.70$ และ 3.57 ตามลำดับ, $SD = .64, .79, .43$ และ $.00$ ตามลำดับ)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

1.2.3 การเปรียบเทียบชีตความสามารถของช่างผมระหว่างประเทศไทยและ

ต่างประเทศด้านชีตความสามารถช่างผม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับมาตรฐานและชีตความสามารถของช่างผมในต่างประเทศเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทยพบประเด็นที่เป็นจุดเน้นและการพัฒนาที่ยังถือเป็นจุดอ่อนสำหรับชีตความสามารถของช่างผมไทยดังนี้

1) **ด้านความปลอดภัย** ในต่างประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความปลอดภัยและสุขภาพทั้งต่อลูกค้าและผู้ให้บริการ รายละเอียดดังนี้

- คำนึงถึงมาตรฐานสุขภาวะและความปลอดภัยทุกครั้ง และสามารถประยุกต์ใช้และการจัดการสุขภาวะและความปลอดภัยตามมาตรฐานที่กำหนดในกระบวนการทุกขั้นตอน

- ความสามารถในการสังเกตอาการและรู้สาเหตุที่อาจก่อให้เกิดปัญหา รวมถึงโรคที่ส่งผลกระทบต่อเส้นผมและหนังศีรษะได้

- สามารถทดสอบผิวหนังที่อาจเกิดภูมิแพ้ตามความจำเป็นและพิจารณาถึงผลลัพธ์ของการใช้ผลิตภัณฑ์

2) การใช้สารเคมี

- สามารถวิเคราะห์ผลกระทบของสารเคมีต่อเส้นผมแต่ละประเภทรวมถึงผลกระทบต่อร่างกายและผิวหนังของลูกค้า

- การวิเคราะห์ความแข็งแรงหรือสภาพของเส้นผมที่จะต้องสัมผัสกับสารเคมีโดยไม่เกิดผลกระทบที่อันตราย

3) การบริหารจัดการเวลา

- เวลาที่ใช้สำหรับการการจัดทำผมแต่ละรูปแบบและประเภทตามกำหนดระยะเวลาในการดูแลเส้นผม

- วางแผน เตรียมการ และดำเนินการให้เสร็จสมบูรณ์สำหรับการทำผมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในเวลาที่กำหนด

4) ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน

- การตระหนักและให้ความสำคัญของการทำงานที่ยั่งยืน การคำนึงถึงผลกระทบต่อทั้งตนเอง ผู้อื่นในระยะยาว และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

5) การจัดการข้อมูล

- การจัดการกระทำข้อมูลและบันทึกข้อมูลของลูกค้า การใช้บริการ การใช้วัสดุอุปกรณ์ และการพัฒนาไปสู่องค์กรที่ใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาต่อยอด

6) ด้านใบประกอบวิชาชีพ

- การมีใบประกอบวิชาชีพช่างผมที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่มีมาตรฐานและยอมรับในระดับชาติ ภูมิภาคและนานาชาติ

- การมีใบรับรองที่แสดงถึงความรู้และทักษะในแต่ละระดับ รวมทั้งความเชี่ยวชาญเฉพาะอื่น ๆ เช่น ด้านการทำสีผมแบบประยุกต์ การจัดทรงผมแฟชั่น การบำรุงรักษาเส้นผม การจัดผมตามโอกาสสำคัญ เป็นต้น

1.2.4 เปรียบเทียบขีดความสามารถของผู้ประกอบการระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและบริการของผู้ประกอบการในต่างประเทศเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทยพบประเด็นที่เป็นจุดเน้นและการพัฒนาที่ยังถือเป็นจุดอ่อนสำหรับขีดความสามารถของช่างฝีมือไทยดังนี้

1) ด้านการเป็นผู้ประกอบการ

- การมีใบอนุญาตเพื่อประกอบกิจการตัดผมหรือเสริมสวย
- การขออนุญาตในการใช้สารเคมีที่เป็นอันตราย
- การจัดเตรียมอาคารสถานที่เพื่อประกอบกิจการที่มีมาตรฐาน เช่น (1) ที่ตั้งจะต้องอยู่ในสภาพที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพ (2) พื้นและผนัง หรือพื้นที่ที่เส้นผมตกหลังจากตัดผมจะต้องไม่เปียกชื้นหรือดูดซึมและง่ายต่อการทำความสะอาด โดยพื้นต้องเรียบและใช้วัสดุที่คงทน (3) ระบบไฟและความสว่าง ความสว่างต้องไม่น้อยกว่า 300 ลักซ์ ในทุกพื้นที่ที่ลูกค้าเข้าถึงและอุปกรณ์ที่ติดตั้ง และไฟต้องไม่มีแสงจ้าและเงาสะท้อน (4) การระบายอากาศ เพื่อบรรยากาศที่เหมาะสมและผ่อนคลายสำหรับผู้ใช้บริการจะต้องมีการควบคุมอุณหภูมิอย่างเหมาะสม การกระจายของฝุ่นและเส้นผม (5) พื้นที่ ในภาพรวมจะต้องมีความกว้างอย่างน้อย 2.3 ตารางเมตรสำหรับผู้รับบริการ เก้าอี้ตัดผมจะต้องอยู่ห่างอย่างน้อย 1.5 เมตร คำนวณจากศูนย์กลาง (6) อ่างสระผมและล้างมือ ต้องเตรียมอย่างน้อย 1 อ่างสำหรับเก้าอี้ 10 ตัว และตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม โดยต้องมีทั้งระบบน้ำร้อนและน้ำเย็น มีที่ตั้งน้ำยาสระผม สบู่และอุปกรณ์ทำความสะอาด เช่น ผ้าขนหนู เป็นต้น (7) อื่น ๆ อุปกรณ์ที่ใช้งานเท่านั้นที่ตั้งในบริเวณพื้นที่ให้บริการ อุปกรณ์ทั้งหมดจะต้องอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน พื้นที่ต้องสะอาดไม่มีขยะ ฝุ่น กลิ่น สิ่งที่เป็นอันตราย รวมถึงแมลง สถานที่ต้องไม่เชื่อมต่อกับร้านอาหารหรือสถานประกอบการมีอาหารเก็บในสถานที่นั้น (8) การใช้บ้านเป็นสถานประกอบการจะต้องแยกพื้นที่ออกจากตัวบ้านและครบมาตรฐานตามเงื่อนไขข้างต้น และมีเงื่อนไขการตรวจสอบจากสำนักงานราชการ (9) ระบบประปา จะต้องมีการจัดการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและมีขนาดที่เหมาะสมเพื่อทำความสะอาด (10) การบริการเคลื่อนที่ จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขความปลอดภัย คุณภาพของผลิตภัณฑ์และระบบการจัดเก็บที่มีประสิทธิภาพ

2) ด้านหน่วยงานตรวจสอบกิจการ

- ด้านสิ่งแวดล้อม ต้องได้รับอนุญาตจากสำนักสุขภาวะสิ่งแวดล้อม (Environmental Health Officers) สำหรับสถานที่ตั้งที่จะดำเนินการเปิดสถานประกอบการ รวมถึงคำแนะนำเกี่ยวกับการจดทะเบียนการเปิดกิจการ

- ด้านการควบคุมอาคาร เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอาคาร เช่น การป้องกันจากแผ่นดินไหว การหลบหนีจากภัยพิบัติ และความสะอาดของผู้พักการ เป็นต้น รวมถึงเงื่อนไขด้านอาคารอื่น ๆ

- ด้านการวางแผน เป็นการของอนุญาตจากสำนักงานท้องถิ่นเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรด้านการบริหารจัดการตามระเบียบและข้อกำหนดของท้องถิ่น

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

จากการศึกษา พบว่า นอกจากข้อมูลพื้นฐานของช่างผมและผู้ประกอบการแล้ว ยังพบว่า ได้ศึกษาในประเด็นการเข้าอบรมและแหล่งความรู้ที่ได้รับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนับเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 32 สภาพการพัฒนาขีดความสามารถประเด็นการเข้าอบรม

หัวข้อ/สาระที่อบรม	จำนวน	ร้อยละ
เทคนิคการตัดซอยผมบุรุษ ระดับ 1 และ 2		
- ตนเอง	185	59.3
- เจ้าของร้าน	27	8.7
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	3	1.0
- หน่วยงานภาครัฐ	30	9.6
รวม	245	78.5
เทคนิคการตัดซอยผมสตรี ระดับ 1 และ 2		
- ตนเอง	153	49.0
- เจ้าของร้าน	35	11.2
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	3	1.0
- หน่วยงานภาครัฐ	17	8.2
รวม	208	66.7
หลักสูตรตัด - ซอยผมขั้นสูง		
- ตนเอง	76	24.4
- เจ้าของร้าน	58	18.6
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	10	3.2
- หน่วยงานภาครัฐ	8	2.6
รวม	152	48.7

ตารางที่ 32 (ต่อ)

หัวข้อ/สาระที่อบรม	จำนวน	ร้อยละ
หลักสูตรทรงผมชายและเทคนิคตัดตาเลียน		
- ตนเอง	80	25.6
- เจ้าของร้าน	38	12.2
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	11	3.5
- หน่วยงานภาครัฐ	15	4.8
รวม	144	46.2
การจัดแต่งทรงผม		
- ตนเอง	65	20.8
- เจ้าของร้าน	79	25.3
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	32	10.3
- หน่วยงานภาครัฐ	3	1.0
รวม	179	57.4
เทคนิคการตัดผม		
- ตนเอง	63	20.2
- เจ้าของร้าน	64	20.5
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	71	22.8
- หน่วยงานภาครัฐ	2	0.6
รวม	200	64.1
เทคนิคการยัดผม		
- ตนเอง	62	19.9
- เจ้าของร้าน	59	18.9
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	77	24.7
- หน่วยงานภาครัฐ	1	0.3
รวม	199	63.8
หลักสูตรการทำสีผมพื้นฐาน		
- ตนเอง	59	18.9
- เจ้าของร้าน	48	15.4
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	77	24.7

ตารางที่ 32 (ต่อ)

หัวข้อ/สาระที่อบรม	จำนวน	ร้อยละ
- หน่วยงานภาครัฐ	1	0.3
รวม	185	59.3
หลักสูตรการทำผมนชั้นสูง		
- ตนเอง	51	33.8
- เจ้าของร้าน	45	14.4
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	51	16.3
- หน่วยงานภาครัฐ	4	1.3
รวม	151	48.4
การเสริมสวยระยะสั้น		
- ตนเอง	53	17.0
- เจ้าของร้าน	32	10.3
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	14	4.5
- หน่วยงานภาครัฐ	3	1.0
รวม	102	32.7
การเสริมสวยระยะยาว		
- ตนเอง	57	18.3
- เจ้าของร้าน	28	9.0
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	7	2.2
- หน่วยงานภาครัฐ	1	0.3
รวม	93	29.8
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร		
- ตนเอง	69	22.1
- เจ้าของร้าน	15	4.8
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	2	0.6
- หน่วยงานภาครัฐ	1	0.3
รวม	87	27.9
การเตรียมความพร้อมและเพิ่มขีดความสามารถ		
ผู้ประกอบการรองรับ AEC		

ตารางที่ 32 (ต่อ)

หัวข้อ/สาระที่อบรม	จำนวน	ร้อยละ
- ตนเอง	37	11.9
- เจ้าของร้าน	11	3.5
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	3	1.0
- หน่วยงานภาครัฐ	2	0.6
รวม	53	17.0
การให้บริการและมีจิตใจสำหรับการให้บริการที่ดี		
- ตนเอง	66	21.2
- เจ้าของร้าน	18	5.8
- บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	2	0.6
- หน่วยงานภาครัฐ	0	0
รวม	86	27.6

จากตารางที่ 32 พบว่า การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคการตัดซอยผมบุรุษ ระดับ 1 และ 2 ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 59.3 และ โดยบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์สนับสนุนน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 1.0 ด้านเทคนิคการตัดซอยผมสตรี ระดับ 1 และ 2 ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 49.0 และ โดยบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์สนับสนุนน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 1.0 หลักสูตรตัด – ซอยผมขั้นสูง ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 24.4 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 2.6 หลักสูตรทรงผมชายและเทคนิคตัดตาเลี่ยน ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 25.6 และ โดยบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์สนับสนุนน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 3.5 ด้านการจัดแต่งทรงผม ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนของเจ้าของร้านมากที่สุด จำนวนร้อยละ 25.3 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 1.0 ด้านเทคนิคการตัดผม ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 20.2 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.6 ด้านเทคนิคการยืดผม ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนของบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์มากที่สุด จำนวนร้อยละ 24.4 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.3 ด้านหลักสูตรการทำสีผมพื้นฐาน ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนของบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์มากที่สุด จำนวนร้อยละ

24.7 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.3 ด้านหลักสูตรการทำผ้มขั้นสูง ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 33.8 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 1.3 ด้านการเสริมสวระยะสั้น ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 17.0 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 1.0 ด้านการเสริมสวระยะยาว ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 18.3 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.3 ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 22.1 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.3 ด้านการเตรียมความพร้อมและเพิ่มขีดความสามารถผู้ประกอบการรองรับ AEC ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 11.9 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.6 และด้านการให้บริการและมีจิตใจสำหรับการให้บริการที่ดี ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 21.2 และไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเลย หรือจำนวนร้อยละ 0.0

ตารางที่ 33 แหล่งความรู้ที่ได้รับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แหล่งความรู้	จำนวน	ร้อยละ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
- เพื่อนร่วมอาชีพ	28	9.0
- เจ้าของร้านหรือกิจการ	9	2.9
- เจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่าย	5	1.6
- หน่วยงานที่จัด	24	7.7
- สื่อ	2	0.6
รวม	68	21.8
ศูนย์ฝึกอาชีพ สพส.		
- เพื่อนร่วมอาชีพ	14	4.5
- เจ้าของร้านหรือกิจการ	6	1.9
- เจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่าย	1	3
- หน่วยงานที่จัด	10	3.2
- สื่อ	1	0.3
รวม	32	10.3
วิทยาลัยสารพัดช่าง		
- เพื่อนร่วมอาชีพ	26	8.3

ตารางที่ 33 (ต่อ)

แหล่งความรู้	จำนวน	ร้อยละ
- เจ้าของร้านหรือกิจการ	2	0.6
- เจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่าย	3	1.0
- หน่วยงานที่จัด	19	6.1
- สื่อ	-	-
รวม	50	16.0
ศูนย์ฝึกอาชีพกทม.		
- เพื่อนร่วมอาชีพ	43	13.8
- เจ้าของร้านหรือกิจการ	2	0.6
- เจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่าย	1	0.3
- หน่วยงานที่จัด	42	13.5
- สื่อ	1	0.3
รวม	89	28.5
ศูนย์การศึกษาและฝึกอาชีพสตรี		
- เพื่อนร่วมอาชีพ	7	2.2
- เจ้าของร้านหรือกิจการ	8	2.6
- เจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่าย	6	1.9
- หน่วยงานที่จัด	3	1.0
- สื่อ	1	0.3
รวม	25	8.0
บริษัทผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์		
- เพื่อนร่วมอาชีพ	21	6.7
- เจ้าของร้านหรือกิจการ	27	8.7
- เจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่าย	67	21.5
- หน่วยงานที่จัด	5	1.6
- สื่อ	-	-
รวม	120	38.5
ผู้จำหน่ายวัสดุและอุปกรณ์		
- เพื่อนร่วมอาชีพ	17	5.4

ตารางที่ 33 (ต่อ)

แหล่งความรู้	จำนวน	ร้อยละ
- เจ้าของร้านหรือกิจการ	11	3.5
- เจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่าย	47	15.1
- หน่วยงานที่จัด	4	1.3
- สื่อ	2	0.6
รวม	81	26.0
สมาคม/ชมรม		
- เพื่อนร่วมอาชีพ	28	9.0
- เจ้าของร้านหรือกิจการ	6	1.9
- เจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่าย	2	0.6
- หน่วยงานที่จัด	13	4.2
- สื่อ	-	-
รวม	49	15.7
ส่วนบุคคล		
- เพื่อนร่วมอาชีพ	59	18.9
- เจ้าของร้านหรือกิจการ	14	4.5
- เจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่าย	1	0.3
- หน่วยงานที่จัด	38	12.2
- สื่อ	3	1.0
รวม	115	36.9

จากตารางที่ 33 สำหรับแหล่งความรู้ที่ได้รับการอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า การอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 9 และสื่อน้อยที่สุด ร้อยละ 0.6 ศูนย์ฝึกอาชีพ สพส. ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 4.5 และสื่อน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3 วิทยาลัยสารพัดช่าง ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 8.3 และสื่อไม่มี ร้อยละ 0.0 ศูนย์ฝึกอาชีพ กทม. ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 13.8 และสื่อกับเจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่ายน้อยที่สุดเท่ากัน ร้อยละ 0.3 ศูนย์การศึกษาและฝึกอาชีพสตรี ส่วนใหญ่รับรู้จากเจ้าของร้านหรือกิจการมากที่สุด ร้อยละ 2.6 และสื่อน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3 บริษัทผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ส่วนใหญ่รับรู้จากเจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่ายมากที่สุด ร้อยละ 21.5 และสื่อไม่มีเลย ร้อยละ

0.0 ผู้จำหน่ายวัสดุและอุปกรณ์ ส่วนใหญ่รับรู้จากเจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่ายมากที่สุด ร้อยละ 15.1 และสื่อน้อยที่สุด ร้อยละ 0.6 สมาคมหรือชมรม ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 9.0 และสื่อไม่มีเลย ร้อยละ 0.0 และส่วนบุคคล ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 18.9 และเจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่ายน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3

ส่วนที่ 2 การเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

จากข้อมูลในส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพและปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย สามารถสรุปเป็นประเด็นเพื่อเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยได้ดังนี้

1) ช่างผม

1.1) ตัวแปรเพศ จากการศึกษาพบว่าเพศของช่างผมซึ่งจากแบบสอบถามมีสัดส่วนเพศชาย จำนวน 107 คนหรือร้อยละ 34.3 เพศหญิง จำนวน 205 คนหรือร้อยละ 65.7 ไม่ได้ส่งผลต่อขีดความสามารถซึ่งประกอบด้วย ภาพรวมความรู้ด้านระบบสารสนเทศ (ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย ความรู้ในระบบการบริหารจัดการ และความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม) ภาพรวมด้านทักษะ (การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ทักษะอาชีพ) และทัศนคติเกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม

1.2) ตัวแปรอายุ จากการศึกษาพบว่า อายุส่งผลต่อขีดความสามารถในด้านทักษะ 2 ด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และส่งผลต่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ จากแบบสอบถามสัดส่วนช่างผมที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 6 คนหรือร้อยละ 1.9 อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 92 คนหรือร้อยละ 29.5 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 175 คนหรือร้อยละ 56.1 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 39 คนหรือร้อยละ 12.5 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 312 คน แสดงให้เห็นว่าช่างผมที่มีอายุน้อยหรือช่างผมที่เพิ่งประกอบอาชีพ ควรได้รับการพัฒนาในเรื่อง การสื่อสารการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และการพัฒนาในประเด็นทัศนคติของวิชาชีพ

1.3) ตัวแปรอายุงาน จากการศึกษาพบว่าอายุงานส่งผลต่อความรู้ด้านระบบสารสนเทศ 1 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม และส่งผลต่อภาพรวมทักษะ 2 ด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และส่งผลต่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ จากแบบสอบถามสัดส่วนช่างผมที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 11 คนหรือร้อยละ 3.5 อายุ 1 – 3 ปี จำนวน 61 คน หรือร้อยละ 19.6 อายุ 3 – 10 ปี จำนวน 172 คน หรือร้อยละ 55.1 และอายุมากกว่า 10 ปี จำนวน 68 คนหรือร้อยละ 21.8 ดังนั้นผู้ที่มียุงานน้อยควรได้รับการ

พัฒนาในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา และทัศนคติความเป็นช่างผม

1.4) ตัวแปรการศึกษา จากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อภาพรวมความรู้ด้านระบบสารสนเทศ และทักษะ 1 ด้านคือ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา จากการศึกษาอัตราส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีจำนวน 14 คน หรือร้อยละ 4.5 ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 140 คน หรือร้อยละ 44.9 ระดับปวช./ปวส. จำนวน 108 คน หรือร้อยละ 34.6 ระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คนหรือร้อยละ 15.4 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 0.6 ดังนั้นการพัฒนาขีดความสามารถของช่างผมโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษา และระดับปวช./ปวส. ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ควรเน้นในเรื่องความรู้ระบบสารสนเทศ และทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

1.5) ตัวแปรรายได้ จากการศึกษาพบว่ารายได้ส่งผลต่อความรู้ด้านระบบสารสนเทศ 1 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม และส่งผลต่อทักษะทุกด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา และทักษะอาชีพ และส่งผลต่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ จากการศึกษาจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 52 หรือร้อยละ 16.7 รายได้ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 163 คน หรือร้อยละ 52.2 รายได้จำนวน 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 84 คนหรือร้อยละ 26.9 และรายได้ 50,001 – 100,000 บาท จำนวน 13 คน หรือร้อยละ 4.2 เห็นได้ว่าผู้มีรายได้น้อยจะมีทักษะและทัศนคติที่น้อยกว่าผู้ที่มีรายได้มาก ดังนั้นควรพัฒนาทักษะและเสริมสร้างทัศนคติในวิชาชีพแก่ช่างผมเพื่อให้สามารถพัฒนาอาชีพของตนเองไปสู่ผู้ที่มีรายได้สูงต่อไป

1.6) ตัวแปรทักษะภาษาอังกฤษ จากการศึกษาพบว่าทักษะภาษาอังกฤษส่งผลต่อความรู้ด้านระบบสารสนเทศ 1 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม และส่งผลต่อทักษะทุกด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา และทักษะอาชีพ ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของช่างผมเพื่อให้มีทักษะและขีดความสามารถมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อการสร้างรายได้และความสามารถในการแข่งขันต่อไป

2) ผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)

2.1) ตัวแปรสถานภาพของผู้ประกอบการ จากการศึกษาพบว่าสถานภาพของผู้ประกอบการซึ่งแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ เป็นผู้ประกอบการ และเป็นทั้งช่างผมและผู้ประกอบการร้านส่งผลต่อความรู้ด้านระบบสารสนเทศ 2 ด้าน คือ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายและความรู้ในระบบการบริหารจัดการ และส่งผลต่อทักษะ 1 ด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และส่งผลต่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ โดยที่ผู้ประกอบการมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมสูงกว่าช่างผมที่เป็นผู้ประกอบการทั้งหมด

2.2) ตัวแปรอายุ จากการศึกษาพบว่าอายุของผู้ประกอบการส่งผลต่อเพียงทัศนคติการเป็นผู้ประกอบการเท่านั้น ซึ่งจากจำนวนผู้ประกอบการ 30 คน มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 13.3 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 10 คน หรือร้อยละ 33.3 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 16 คน หรือร้อยละ 53.3 โดยผู้ประกอบการที่มีอายุน้อยมีทัศนคติในระดับมากกว่าร้อยละ 100 ซึ่งสูงกว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมทัศนคติของผู้ประกอบการโดยเฉพาะผู้ประกอบการอายุระหว่าง 31-40 ปี ให้มีทัศนคติต่อการทำอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการในทางที่ดีให้มากยิ่งขึ้น

2.3) สำหรับตัวแปรด้านอื่น ได้แก่ ประสบการณ์ตัดผม ประสบการณ์เปิดร้าน การศึกษา ไม่ส่งผลต่อขีดความสามารถของผู้ประกอบการ

ตารางที่ 34 สรุปปัจจัยหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถของช่างฝีมือไทย

ที่	ขีดความสามารถ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อขีดความสามารถ												
		ช่างฝีมือ						ผู้ประกอบการ						
		ภายใน		ภายนอก				ภายใน		ภายนอก				
		1	2	3	4	5	6	A	B	C	D			
1	ภาพรวมความรู้ด้านระบบสารสนเทศ				✓									
2	ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย													
3	ความรู้ในระบบการบริหารจัดการ													
4	ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างฝีมือ			✓		✓	✓							
5	ภาพรวมด้านทักษะ		✓	✓		✓	✓							
6	การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์		✓	✓		✓	✓							
7	การตัดสินใจและการแก้ปัญหา		✓	✓	✓	✓	✓							
8	ทักษะอาชีพ					✓	✓							
9	ทัศนคติความเป็นผู้ช่างฝีมือ/ผู้ประกอบการ		✓	✓		✓								✓

หมายเหตุ: 1 = เพศ 2 = อายุ 3 = อายุงาน 4 = ระดับการศึกษา 5 = รายได้ 6 = ทักษะภาษาอังกฤษ A = อายุ B = ประสบการณ์ตัดผม C = ประสบการณ์เปิดร้าน D = ระดับการศึกษา

ทั้งนี้ ประเด็นจากการศึกษาจากตอนที่ 1 ที่นำไปสู่การศึกษาตอนที่ 2

ตารางที่ 35 สรุปประเด็นจากการศึกษาจากตอนที่ 1 ที่นำไปสู่การศึกษาตอนที่ 2

การศึกษาสภาพ	การวิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	การเปรียบเทียบกับต่างประเทศ
<p>1. ส่วนใหญ่ช่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.7</p> <p>2. อายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี ร้อยละ 56.1</p> <p>3. อายุงานส่วนใหญ่ 3-10 ปี ร้อยละ 55.1</p> <p>4. การศึกษาส่วนใหญ่ มัธยมศึกษาและปวช/ปวส. ร้อยละ 44.9 กับ 34.6</p> <p>5. รายได้ ส่วนใหญ่ 15,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 52.2</p> <p>6. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ส่วนใหญ่พอใช้ ร้อยละ 51.6</p> <p>7. ทักษะการใช้ภาษาอื่นๆ ส่วนใหญ่น้อยมาก ร้อยละ 65.1</p> <p>8. การเข้าอบรมส่วนใหญ่เข้าอบรมด้วยตนเองมากที่สุด ร้อยละกว่า 50 (เทคนิคการตัดซอยผมบุรุษ ระดับ 1 และ 2 เทคนิคการตัดซอยผมสตรี ระดับ 1 และ 2 หลักสูตรตัดซอย</p>	<p>1. ตัวแปรเพศ ไม่ได้ส่งผลต่อขีดความสามารถ</p> <p>2. ตัวแปรอายุ ส่งผลต่อขีดความสามารถในด้านทักษะ 2 ด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และส่งผลต่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>3. ตัวแปรอายุงาน จากการศึกษาพบว่าอายุงานส่งผลต่อความรู้ด้านระบบสารสนเทศ 1 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม และส่งผลต่อภาพรวมทักษะ 2 ด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และส่งผลต่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>4. ตัวแปรการศึกษา จากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อภาพรวมความรู้ด้านระบบสารสนเทศ และทักษะ 1 ด้านคือ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา</p>	<p>1. ด้านขีดความสามารถช่างผม</p> <p>1.1 ด้านความปลอดภัย</p> <p>1.2 การใช้สารเคมี</p> <p>1.3 การบริหารจัดการเวลา</p> <p>1.4 ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน</p> <p>1.5 การจัดการข้อมูล</p> <p>2. ด้านใบประกอบวิชาชีพ</p> <p>2.1 การมีใบประกอบวิชาชีพช่างผมที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่มีมาตรฐานและยอมรับในระดับชาติ ภูมิภาค และนานาชาติ</p> <p>2.2 การมีใบรับรองที่แสดงถึงความรู้และทักษะในแต่ละระดับ</p> <p>3. ด้านการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>3.1 การมีใบอนุญาตเพื่อประกอบกิจการตัดผมหรือเสริมสวย</p> <p>3.2 การขออนุญาตในการใช้สารเคมีที่เป็นอันตราย</p> <p>3.3 การจัดเตรียมอาคารสถานที่เพื่อประกอบกิจการที่มีมาตรฐาน</p> <p>4. ด้านหน่วยงานตรวจสอบกิจการ</p> <p>4.1 ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.2 ด้านการควบคุมอาคาร</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

การศึกษาสภาพ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	การเปรียบเทียบกับต่างประเทศ
<p>ผมชั้นสูง, หลักสูตรทรงผมชายและเทคนิคตัดตาเลียน, หลักสูตรการทำสีผมพื้นฐาน, หลักสูตรการทำผมชั้นสูง, การเสริมสวยระยะสั้น, การเสริมสวยระยะยาว, ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร, การเตรียมความพร้อม และ เพิ่มขีดความสามารถ ผู้ประกอบการรองรับ AEC, การให้บริการและมีจิตใจสำหรับการให้บริการที่ดี)</p> <p>9. เจ้าของร้าน (การจัดแต่งทรงผม เทคนิคการตัดผม เทคนิคการยัดผม)</p> <p>10. แหล่งความรู้ส่วนใหญ่เพื่อร่วมอาชีพ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอาชีพ สพส. วิทยาลัยสารพัดช่าง สมาคม/ชมรมส่วนบุคคล)</p> <p>11. หน่วยงานที่จัด (ศูนย์ฝึกอาชีพ กทม.)</p> <p>12. เจ้าของร้านหรือกิจการ</p>	<p>5. ตัวแปรรายได้ จากการศึกษาพบว่ารายได้ส่งผลต่อความรู้ด้านระบบสารสนเทศ 1 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม และส่งผลต่อทักษะทุกด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา และทักษะอาชีพ และส่งผลต่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>6. ตัวแปรทักษะภาษาอังกฤษ จากการศึกษาพบว่าทักษะภาษาอังกฤษส่งผลต่อความรู้ด้านระบบสารสนเทศ 1 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม และส่งผลต่อทักษะทุกด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา และทักษะอาชีพผู้ประกอบการ</p> <p>7. ตัวแปรสถานภาพของผู้ประกอบการ ส่งผลต่อความรู้ด้านระบบสารสนเทศ 2 ด้าน คือ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย และความรู้ในระบบการบริหารจัดการ และส่งผลต่อ</p>	<p>4.3 ด้านการวางแผน</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

การศึกษาสภาพ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	การเปรียบเทียบกับต่างประเทศ
<p>(ศูนย์การศึกษาและฝึกอาชีพสตรี)</p> <p>13. เจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่าย (บริษัทผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์ผู้จำหน่ายวัสดุและอุปกรณ์)</p>	<p>ทักษะ 1 ด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และส่งผลต่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>8. ตัวแปรอายุ จากการศึกษาพบว่าอายุของผู้ประกอบการส่งผลต่อเพียงทัศนคติการเป็นผู้ประกอบการเท่านั้น</p> <p>9. สำหรับตัวแปรด้านอื่น ได้แก่ ประสิทธิภาพตัดผม ประสิทธิภาพเปิดร้าน การศึกษา ไม่ส่งผลต่อขีดความสามารถของผู้ประกอบการ</p>	

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบหลักสูตรเสริมขีดความสามารถระหว่างไทยกับต่างประเทศ

ลำดับ	เนื้อหา	1	2	3	4	5	6
1	หลักสูตรการสร้างความเป็นเจ้าของร้านที่ดี	/	/	/	/	/	
2	หลักสูตรธุรกิจชาลอน	/	/	/	/	/	/
3	หลักสูตรนิเวศวิทยาร้านตัดผม				/		
4	หลักสูตรการตัดชอย	/	/	/	/	/	/
5	หลักสูตรการจัดทรง	/	/	/	/	/	/
6	หลักสูตรการออกแบบ	/	/	/	/	/	/
7	หลักสูตร วิกผมและการต่อผม	/	/		/	/	/
8	หลักสูตรการทำสีผม	/	/	/	/	/	/
9	หลักสูตรความรู้ด้านเคมี	/	/	/	/	/	/
10	หลักสูตรสุขอนามัยและความปลอดภัย	/	/	/	/	/	
11	การดูแลลูกค้าและการสื่อสารในอุตสาหกรรมความงาม	/	/		/		
12	การจัดการข้อมูลลูกค้า	/	/		/	/	
13	การพัฒนาที่ยั่งยืน	/	/		/	/	

หมายเหตุ 1) นิวซีแลนด์ 2) ออสเตรเลีย 3) สิงคโปร์ 4) อเมริกา 5) ยุโรป 6) ไทย

จากการศึกษา พบว่า การพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมมีประเด็นในการพัฒนา 13 ด้าน ประกอบด้วย 1) หลักสูตรการสร้างความเป็นเจ้าของร้านที่ดี 2) หลักสูตรธุรกิจชาลอน 3) หลักสูตรนิเวศวิทยาร้านตัดผม 4) หลักสูตรการตัดชอย 5) หลักสูตรการจัดทรง 6) หลักสูตรการออกแบบ 7) หลักสูตรวิกผมและการต่อผม 8) หลักสูตรการทำสีผม 9) หลักสูตรความรู้ด้านเคมี 10) หลักสูตรสุขอนามัยและความปลอดภัย 11) การดูแลลูกค้าและการสื่อสารในอุตสาหกรรมความงาม 12) การจัดการข้อมูลลูกค้า 13) การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยประเทศสหรัฐอเมริกา มีการพัฒนาขีดความสามารถที่ครอบคลุมทุกด้านและถือเป็นผู้นำสำหรับการพัฒนาขีดความสามารถอุตสาหกรรมช่างผมไทย ตามด้วยประเทศนิวซีแลนด์และประเทศออสเตรเลียมีรูปแบบการพัฒนาใกล้เคียงกันซึ่งมีการพัฒนาทุกด้านยกเว้นในด้านนิเวศวิทยาช่างผม ซึ่งยังไม่เห็นภาพของการพัฒนาที่ชัดเจน

สำหรับประเทศสิงคโปร์ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาธุรกิจและความปลอดภัยในการใช้สารเคมี การใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม และเน้นคุณภาพของผู้ประกอบการที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในแต่ละเรื่องมาก่อนแล้วก่อนที่จะมาประกอบอาชีพ สำหรับยุโรปมีการพัฒนาที่ครอบคลุมเกือบทุกด้านเช่นเดียวกันยกเว้นในด้านนิเวศวิทยาข้างผม และด้านการสื่อสารอุตสาหกรรมข้างผม สำหรับประเทศไทยยังคงต้องมีการพัฒนาอีกหลายด้านหากต้องการแข่งขันกับสากล โดยส่วนใหญ่ประเทศไทยจะเน้นการตัดผมและการตกแต่งผมเป็นหลักแต่ขาดการพัฒนาขีดความสามารถในด้านภายนอก ซึ่งมีประเด็นที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย 1) หลักสูตรการสร้างความเป็นเจ้าของร้านที่ดี 2) หลักสูตรนิเวศวิทยาร้านตัดผม 3) หลักสูตรสุขอนามัยและความปลอดภัย 4) การดูแลลูกค้าและการสื่อสารในอุตสาหกรรมความงาม 5) การจัดการข้อมูลลูกค้า 6) การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในเรื่องสารเคมีและความปลอดภัยที่สากลให้ความสำคัญดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือในการพัฒนาขีดความสามารถของช่างผมไทยให้สามารถแข่งขันได้ต่อไปในอนาคต

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

การวิจัยในตอนนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมช่างผมไทย ประเด็นของการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย สำหรับคำถามการสัมภาษณ์พัฒนาต่อเนื่องจากการศึกษาในขั้นตอนที่หนึ่ง ซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถของช่างผมไทยมาพัฒนาเป็นข้อคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ โดยการจัดการความรู้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) โครงสร้าง/องค์ประกอบในการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทบาทหน้าที่ของบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกฎระเบียบ และ 2) การจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การค้นหา/สร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอด และการนำไปใช้ โดยมีรายละเอียดจากการศึกษาดังนี้

1) โครงสร้าง/องค์ประกอบในการจัดการความรู้

โครงสร้าง/องค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ซึ่งสอดคล้องกับตารางที่ 33 ในตอนที่ 1 ที่ได้ศึกษาถึงแหล่งความรู้ที่ได้รับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ได้พบว่ามีองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดการเรียนรู้และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสู่สากล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1) บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.1.1) จัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานในการจัดการเรียนรู้ จากการศึกษา พบว่า หน่วยงานควรมีบทบาทในการทำหน้าที่เป็นแหล่งจัดการเรียนรู้หรือเป็นแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาช่างผมและผู้ประกอบการสู่สากล โดยหน่วยงานที่ได้รับการกล่าวถึงตรงกันมากที่สุด คือ หน่วยงานภาครัฐ ทั้งที่เป็นสถาบันการศึกษาในระบบและนอกระบบ เช่น กรมอาชีวศึกษา สำนักงานการศึกษาเอกชน วิทยาลัยสารพัดช่าง สถาบันเสริมสวยต่าง ๆ โดยมีการเสนอแนะให้ภาครัฐมีการปรับตัวเรื่องการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยเฉพาะกับภาคเอกชน ทั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สมาคมหรือชมรมช่างผม บริษัทผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างผม เพื่อสร้างหลักสูตรและเนื้อหาที่ทันสมัย วิธีการให้ความรู้นั้นอาจทำได้ด้วยการอบรม การสอนนอกเวลาหรือนอกระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดหลักสูตรที่สามารถเรียนรู้ผ่านออนไลน์ โดยมีตัวอย่างที่ดีจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ทำความร่วมมือกับภาคเอกชน คือ ชมรมเทคนิคความงามช่วยเป็นพี่เลี้ยงในการกำกับดูแลการสอนของครูในระดับอาชีวศึกษาทั่วประเทศ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า สำหรับอุตสาหกรรมช่างผมไทยนั้น ได้มีองค์กรหรือหน่วยงานในการจัดการเรียนรู้อยู่หลายแห่งแต่ยังไม่มีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบเฉพาะวิชาชีพช่างผม ทำให้บางครั้งเกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน โดยแต่ละหน่วยงานยังมีความสัมพันธ์ต่อกัน ดังคำกล่าวของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่า

...ส่วนบทบาทนั้นเป็นหน้าที่ของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและที่ทำการอบรม โดยเฉพาะสถาบันการศึกษา เช่น อาชีวะ วิทยาลัยสารพัดช่าง สถาบันเสริมสวยต่าง ๆ เขายังสามารถเรียนรู้จากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ก็ได้...
(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ซึ่งมีความสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า

...กรมอาชีวศึกษามีสารพัดช่าง จะมีวิชาช่างทำผมแต่เป็นนอกระบบเหมือนวิทยาลัยสารพัดช่าง... (ผู้ให้ข้อมูล 7, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์พบว่า ถึงแม้การทำงานของหน่วยงานที่ต้องมีความสัมพันธ์กัน แต่การประสานยังเป็นข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระหว่างอีกหลายหน่วยงาน ดังบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...ถ้าในส่วนของ สช. ที่บอก กฎบัตรของเราก็แค่ดูแลให้เขามีความรู้ใช้ มีความรู้ มีทักษะ มีความชำนาญ ของเรายังเป็นแค่ส่วนน้อย ๆ แค่นั้นเองที่พูดถึง เพราะว่ามันเป็นหน่วยงานเดียวของภาครัฐ ที่ทำหน่วยงานเดียวใน กระทรวงศึกษาธิการในภาครัฐที่ทำงานกับเอกชน นอกนั้นคุณดูทุกหน่วยงาน ไม่ได้ทำงานกับเอกชนนะ... (ผู้ให้ข้อมูล 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์พบว่า จากข้อจำกัดในการดำเนินงานที่ยังขาดการทำงานร่วมกัน ได้พยายามดำเนินการลดข้อจำกัดและเน้นการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานดังกล่าว ดังบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...ปัจจุบันเราได้รับการแต่งตั้งจาก สนง.คณะ กก.อาชีวศึกษา ให้เป็นประธาน ชมรมเทคนิคความงามดูแลครูอาชีวะทั่วประเทศ ท่าน...เป็นประธาน มีบริษัทเอกชน โรงเรียนเอกชน เข้ามาช่วยสอนตลอด... (ผู้ให้ข้อมูล 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ตัวนี้โปรดักส์ทุกโปรดักส์คุณจะต้องไม่ทำงานเดี่ยวคุณจะต้องเข้ามาร่วมกับสถาบันร่วมกับการศึกษาเพื่อทำให้เป็นหลักสูตรให้ได้... (ผู้ให้ข้อมูล 10, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

1.1.2 สนับสนุนองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการพัฒนาสู่สากล ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันว่า การที่อุตสาหกรรมช่างผมไทยจะสามารถพัฒนาในระดับสากลได้หลายองค์กรต้องทำงานในหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้เต็มที่ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรมีบทบาทการสนับสนุนช่างผมที่แตกต่างกัน คือ 1) กระทรวงสาธารณสุข ควรเข้ามาสนับสนุนในเรื่องการส่งเสริมเป็นเรื่องการดูแลความปลอดภัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ ความรู้เรื่องสารเคมีที่เป็นอันตราย ตลอดจนความเข้าใจด้านกฎหมายสุขภาพ 2) กรมส่งเสริมการส่งออกสนับสนุนให้มีการเดินทางไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับนานาชาติ 3) การศึกษานอกระบบควรปรับแผนยุทธศาสตร์ในการสอนเพื่อให้ช่างผมไทยสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถจากการทำงานเพื่อรองรับความต้องการของชุมชนเพียงอย่างเดียวให้พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพที่มีมาตรฐานสากล โดยร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพช่างผมไทย ชมรมที่เกี่ยวข้อง หรือสถาบันเอกชน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ในประเด็นเรื่องการดูแลความปลอดภัยที่ส่งผลต่อสุขภาพพบว่า ช่างผมไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสารเคมีที่ใช้ ตามบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...กระทรวงสาธารณสุขต้องมาช่วยดูในเรื่องความปลอดภัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ
กรมพัฒนาจะรับรองความรู้ความสามารถ บางสาขาต้องมีผู้เชี่ยวชาญ ช่างผม
ไทยปัจจุบันยังไม่รู้จริง เช่น สารเคมีนี้ใช้ทำอะไร บางทีก็ผสมผิด กฎหมายบาง
กฎหมายของสาธารณสุขก็ยังไม่รู้ ไม่ใช่แค่ช่างแต่คนสอนก็ยังไม่รู้ จะมีเจ้าหน้าที่
จากสาธารณสุขพูดบางที่ที่ทำงานก็ยังไม่รู้ว่าบางประเภทมีอันตราย...

(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ยังพบว่าข้อจำกัดด้านความรู้ความสามารถเป็น
เรื่องที่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ก้าวสู่สากล ตามบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...สมาคมเองก็ต้องเร่งพัฒนาให้มีหลักสูตรของตัวเองด้วยเพื่อสนับสนุนช่างผมที่
เป็นสมาชิกให้มีความสามารถสู่สากลได้...

(ผู้ให้ข้อมูล 9, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรที่
ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่ว่า

...เป็นที่หลักสูตร ในเรื่องเสริมสวดยเอกซนจะเชี่ยวชาญกว่า ได้รับความน่าเชื่อถือ
เป็นที่ยอมรับของสังคม กคน.จะเน้นไปที่ชนบทความต้องการของชุมชนที่
ต้องการประกอบอาชีพในพื้นที่ของตนเอง...

(ผู้ให้ข้อมูล 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ทั้งนี้ นอกจากการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ยังต้องได้รับความสนับสนุนจาก
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการก้าวสู่ความเป็นสากลอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ
กรมส่งเสริมการส่งออกที่ว่า

...ส่วนการสนับสนุนให้ไปต่างประเทศกรมส่งเสริมการส่งออกทำหน้าที่นี้โดยตรง

... (ผู้ให้ข้อมูล 8, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

1.2 บทบาทของภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมสู่สากล

1.2.1 กำหนดบทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมสู่สากล มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากภาครัฐถือเป็นภาคส่วนที่มีศักยภาพในการนำพาอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยสู่สากล โดยสามารถสรุปบทบาทของรัฐที่สำคัญ 5 ประเด็น ดังนี้

1.2.1.1 บทบาทในการรับรองมาตรฐาน หน่วยงานภาครัฐต้องเข้ามามีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมาตรฐานที่กล่าวถึงมี 2 ระดับ คือ มาตรฐานวิชาชีพในระดับองค์กรและมาตรฐานในระดับประเทศ โดยมีการออกใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพทั้งกับช่างและผู้ประกอบการ โดยในกระบวนการการรับรองมาตรฐานควรใช้วิธีการประเมินผลที่มีมาตรฐาน มีการกำหนดอัตราค่าสอบมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกันและมีเอกภาพ ตลอดจนการสร้างคุณค่าต่อการสอบมาตรฐานว่าสามารถนำคุณวุฒิที่ได้รับไปใช้ได้

จากการสัมภาษณ์พบว่า มาตรฐานวิชาชีพนับเป็นประเด็นสำคัญที่รัฐบาลควรเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในการรับรองมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ว่า

...สิ่งแรกที่รัฐทำการกำหนดมาตรฐานของแรงงานเรามี 2 มาตรฐาน คือ หนึ่งมาตรฐานฝีมือแรงงาน สองมาตรฐานฝีมืออาชีพที่ผู้ประกอบการทำขึ้นมาเอง ต้องการวัดคนของเขาเอง เช่น การวัดความรู้และทักษะของช่าง มาตรฐานของชาติจะนำผู้เชี่ยวชาญมาระดมสมองและสร้างมาตรฐาน เกณฑ์กลางที่ทุกคนใช้ได้ทั่วไป ถ้าจะไปทำงานต่างประเทศก็มีกฎหมาย โดยคนคนนี้ต้องบ่งบอกว่าเขามีความสามารถจริงหรือไม่ คือ คุณไม่ถูกหลอก และไม่สร้างความเสียหายต่อประเทศ...

(ผู้ให้ข้อมูล 1, เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...มีใบรับรองเรื่องฝีมือแรงงานในระดับไหน และถ้าผ่านการทดสอบถ้าร้องขอไปทำงานต่างประเทศทางกรมฯ ก็มีการแปลให้เป็นภาษาอังกฤษ...

(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

1.2.1.2 บทบาทในการพัฒนาฝีมือช่างฝีมือสู่ความเชี่ยวชาญ หน่วยงานรัฐควรมีการตั้งสถาบันหลักสำหรับการพัฒนาบุคคลและสนับสนุนการฝึกฝนด้านเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานสากล การกำหนดและตรวจสอบหลักสูตรและมาตรฐานวิชาชีพให้มีความเป็นเอกภาพ การพัฒนาหลักสูตร

ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่มีมาตรฐานสากล การพัฒนาหลักสูตรแก่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านช่างฝีมือในเชิงวิชาการ การมีข้อมูลอย่างการวิจัยความต้องการของตลาดเพื่อประกอบการตัดสินใจ

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาหลักสูตรจะเป็นบทบาทที่สำคัญอีกบทบาทหนึ่งที่รัฐบาลควรเข้ามามีบทบาท ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานแล้ว อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กระทรวงศึกษาธิการได้สะท้อนให้เห็นว่าการจัดหลักสูตรยังคงเผชิญหน้ากับข้อจำกัดในแง่ของการจัดหลักสูตร ตามบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...จริง ๆ แล้วมันไม่ใช่หลักสูตรระยะสั้นมีอยู่ตั้งหลายสาขาแต่ว่าพอเป็นหลักสูตรระยะสั้นคนสนใจเขาถึงมาเปิด มันไม่ได้หมายความว่า มันมีหลายสาขาไม่ใช่เฉพาะช่างฝีมือพอเปิดแล้วมีคนสนใจแล้วก็เปิด แต่ว่าเขาก็ทำเป็น ปวช. ปวส. ถ้าไม่มีคนสนใจก็จะทำยากแล้วหลักสูตรนี้...

(ผู้ให้ข้อมูล 2, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

1.2.1.3 บทบาทในการสนับสนุนด้านงบประมาณ โดยส่วนใหญ่เห็นตรงกันและความคิดเห็นที่เน้นย้ำว่าหน่วยงานรัฐควรมีการสนับสนุนงบประมาณอุดหนุนการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพให้เท่าเทียมกับการศึกษาในกระแสหลัก โดยสามารถทำได้ในรูปแบบของการสนับสนุนในระบบของการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาทิ คุปองวิชาชีพช่างฝีมือ คุปองอบรมพัฒนาทักษะ เป็นต้น

1.2.1.4 บทบาทในการสนับสนุนด้านการประชาสัมพันธ์และเชื่อมต่อภาคีเครือข่าย โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่า หน่วยงานภาครัฐควรสร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานของรัฐจัดขึ้นเพื่อให้ทั่วถึงผู้ประกอบการและช่างฝีมือนอกเหนือจากงานประชาสัมพันธ์ภายในแล้วภาครัฐควรมีการประชาสัมพันธ์วิชาชีพช่างฝีมือไทยให้เป็นที่รู้จักกว้างขวางในต่างประเทศ ตลอดจนการเป็นตัวกลางในการสร้างความร่วมมือและความเป็นเอกภาพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยที่การสร้างร่วมมือนี้ควรนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การเจรจาทางการค้าเพื่อสร้างโอกาสแก่วิชาชีพช่างฝีมือ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนพบว่า ได้เริ่มมีการดำเนินการศึกษาตลาดแรงงานในประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้

...เรากำลังให้ราชภัฏนครศรีธรรมราชทำวิจัย ประกอบกับข้อมูลของกรมเจรจาการค้าว่ามีว่าเขมรลาวหรือพม่าต้องการสาขาอาชีพอะไร ทราบมาคร่าวๆว่าเขมรลาว ยังต้องการเสริมสวย พม่าเรื่องคนดูแลเด็กผู้สูงอายุ เรื่องนวด...
(ผู้ให้ข้อมูล 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่า ข้อจำกัดที่สำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานคือ ขาดงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงาน จึงทำให้ไม่สามารถเข้าถึงผู้ประกอบการ เช่น การดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ซึ่งสามารถทำได้เฉพาะกลุ่มเท่านั้น ตามบทสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ว่า

...เราก็ประชาสัมพันธ์ค่ะ แต่ว่าเฉพาะโรงเรียนเท่านั้นนะ เราไม่เอาสถานประกอบการ แล้วของเรื่องผมเฉพาะโรงเรียนเท่านั้น ใช่มั้ย? ทำไมไม่ลงไปทำกับผู้ประกอบการ เราไม่มีอำนาจ งบประมาณเราต้องลงโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการถ้าไม่ลงโรงเรียนเบิกไม่ได้ แค่วิทยาลัยมันยังไม่พอ...
(ผู้ให้ข้อมูล 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

1.2.1.5 บทบาทการสนับสนุนด้านการสร้างกลไกหรือระบบ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นตรงกันว่าหน่วยงานภาครัฐควรมีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงานการศึกษาให้มีอำนาจในการบริหารอย่างมีคุณภาพ การคัดสรรบุคลากรระดับบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจรอบด้าน รวมถึงมีการปรับโครงสร้างองค์กรด้วยการรวมหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้เกิดเอกภาพ และมีบางความคิดเห็นที่ต้องการปรับแก้กฎหมายปรับหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ประเมินมาตรฐานวิชาชีพโดยพิจารณาจากผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน นอกเหนือจากการมีวุฒิการศึกษาเท่านั้น และรัฐต้องมีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและการควบคุมการเปิดกิจการที่ต้องผ่านมาตรฐานช่างฝีมืออีกด้วย และมีผู้ให้ข้อมูลบางส่วนที่กล่าวว่ารัฐต้องมีการลดทอนอำนาจจากส่วนกลางลงโดยให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระในแต่ละสายการศึกษา

นอกจากบทบาทของรัฐบาลที่ต้องเข้ามามีบทบาทแล้ว ยังพบว่า การดำเนินการเรื่องมาตรฐานวิชาชีพต้องอาศัยการดำเนินการที่รอบคอบเพื่อให้ได้มาตรฐานวิชาชีพที่มีคุณภาพ รวมถึงต้องคำนึงถึงความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากการเริ่มใช้มาตรฐานวิชาชีพ ตามบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...อยู่ที่รัฐมนตรีว่าการ ว่าเขาสั่งลงมาอย่างไร คือเขาพยายามอยู่ แต่โดยหลัก ต้องมีคุณภาพด้วย กระบวนการก็ค่อยว่ากัน...

(ผู้ให้ข้อมูล 7, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ล่าสุดมีประเด็นอยู่ที่มาตรฐานอาชีพที่จะสอบ เป็นผู้ประเมินมันมีกรอบของ กฎหมาย เขาหลงเรื่องการศึกษาไว้แล้วว่าจะต้องจบ คนที่ไม่ได้จบตรงนี้ก็ไวยวาย แล้วพวกที่จบ ปวส. พวกนั้นทำร้านมา 30 ปี ฉันทก็ประเมินได้...

(ผู้ให้ข้อมูล 5, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ ยังพบว่า ถึงแม้การมีมาตรฐานวิชาชีพจะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่ออาชีพ แต่กลายเป็นว่า ยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนักเนื่องจากผู้ที่อยู่ในอาชีพ ยังขาดการตระหนัก ดังบทสัมภาษณ์ ที่ว่า

...หลาย ๆ รอบ ก็มีความรู้สึกว่าเขาบ่น ๆ มา เพราะว่าไม่ค่อยมีคนสนใจ ตอนแรก ๆ ก็สนใจ แต่พอหลัง ๆ เขาก็ไม่รู้อะไรจะทำอะไร พอสอบแล้วไม่รู้จะเอาไปทำอะไรก็เสียเงินด้วย... (ผู้ให้ข้อมูล 9, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ตลอดจนถึง จากการสัมภาษณ์ได้สะท้อนให้เห็นถึง การขาดความชัดเจนของรัฐบาลในเรื่องของระเบียบปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินการเรื่องมาตรฐานวิชาชีพไม่สามารถดำเนินการได้ ตามบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...กฎหมายต้องบังคับใช้ มันก็ต้องบวกด้วยภาษี หลายสิ่งหลายอย่างเรามองทั้งหมด เราก็เลยมองว่าความคาดหวังของพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำลังจะเกิดในเรื่องของอนาคต คิดว่าเป็นเรื่องของความสำคัญมาก ที่จะเอามาครอบคลุมให้กับผู้ที่ประกอบกิจการตรงนี้ ถ้าคุณยังไม่มาสอบแล้วเปิดร้านผลกระทบของคุณคืออะไร หรือคนที่เปิดอยู่แล้วมาสอบเขาก็ได้แน่นอน แต่คนที่กำลังจะเปิดแต่ยังไม่มีมาตรฐานตรงฝีมือตัวเอง ยังไม่มีลายเส้นก็ไม่ควรที่จะเปิด...

(ผู้ให้ข้อมูล 10, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

1.2.2 ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนในการส่งเสริมสู่สากล การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องที่ทำงานในแวดวงเอกชนมีความเห็นตรงกันว่า หน่วยงานเอกชนยังคงเชื่อว่าการทำงานส่งเสริมจะต้องเป็นหน้าที่ของภาครัฐ หรือเป็นความร่วมมือของภาครัฐกับหน่วยงานเอกชน โดยภาครัฐควรมีความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรเอกชน เช่น สถานศึกษาเอกชน ชมรมหรือสมาคม รวมถึงบริษัทผลิตภัณฑ์ โดยบทบาทเฉพาะของภาคเอกชนที่สำคัญในการส่งเสริมช่างผสมสู่สากล คือ การร่วมมือกับรัฐในการพัฒนาอาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ โดยเอกชนมักจะมีเนื้อหาและความรู้ที่ทันสมัยจึงควรที่จะมีบทบาทในการสร้างหลักสูตรการเรียนรู้คู่ขนานกับต่างประเทศ ตลอดจนภาคเอกชนมีศักยภาพในการประสานงานและติดต่อกับหน่วยงานเอกชนในต่างประเทศ จึงควรใช้ศักยภาพนี้ในการสร้างเครือข่ายช่างผสมกับหน่วยงานหรือองค์กรต่างประเทศ การพัฒนาหุ้นส่วนการลงทุนกับต่างประเทศ ตลอดจนการพัฒนาความสามารถและบทบาทของเอกชนในเชิงวิชาการด้วยการจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาและกำหนดมาตรฐาน ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายช่างผสมไทย อาทิ การรวมกลุ่มเพื่อก่อตั้งสภาช่างผสมไทย ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...ก็ต้องช่วยกันทั้งรัฐและเอกชน เอกชนเองถ้าขาดการสนับสนุนจากรัฐก็อาจไปไม่ได้เพราะการเจรจา เรื่องกฎหมายการรับรองบางที่ต้องให้รัฐเขาเป็นผู้ดำเนินการ เพราะเขามีความน่าเชื่อถือมากกว่า...

(ผู้ให้ข้อมูล 8, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ภาคเอกชนก็ทำได้ แต่ภาคเอกชนต้องเข้ามาร่วมกับภาครัฐด้วย คือทำคนเดียวไม่ได้... (ผู้ให้ข้อมูล 10, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ในการดำเนินการอาจจะเป็นในลักษณะที่ควบคู่กันไป ตลอดจนถึงบางครั้งเอกชนอาจมีบทบาทมากกว่าหน่วยงานของรัฐอีกด้วยตามบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...ช่วงแรกอาจจะเป็นการสอนคู่กันก่อน จะเปิดวิชาหนึ่งให้เขาสอนเด็กเราด้วย อันดับแรกเลยเราก็จะรู้ว่าเทรนเขามาแบบไหน การเรียนการสอนเขามาแบบไหน หลังจากนั้นผมก็จะเรียนว่าภาษานี้รับรองว่ามีอะไรที่เชื่อมต่อกันได้...

(ผู้ให้ข้อมูล 5, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...จริง ๆ แล้วสมาคมต้องนำเสนอ มันเป็นไปได้ที่อยู่ที่ ๆ รัฐจะมานั่งคิดถึง เพราะเขาคงไม่ได้มานั่งมองอะไรอย่างนี้ ต้องมีคนนำเสนอมันเกิดจากที่ไหน ประมาณนั้นมากกว่า มันต้องย้อนกลับไปดูตรงนั้น...

...แล้วว่าตอนกระบวนการก่อนที่จะทำขึ้น ต้องมีคนนำเสนอไปแน่ ๆ ตรงนี้ ก่อนที่จะเป็นอันนั้นมันคืออะไร... (ผู้ให้ข้อมูล 2, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เอกชนเข้าถึงมากกว่ารัฐเพราะเขาขายผลิตภัณฑ์ และมองกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความต้องการ ยังมองประเด็นการจัดหลักสูตรหรือพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน... (ผู้ให้ข้อมูล 6, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

2) การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การค้นหา/สร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอด และการนำไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การค้นหา/สร้างองค์ความรู้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของช่างฝีมือไทย พบว่า การค้นหา/สร้างองค์ความรู้มี 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) แหล่งเรียนรู้สู่สากล และ 2) ความรู้และทักษะการเรียนรู้สู่สากล รวมถึงประเด็นความรู้ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านกฎหมาย ด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะการคิดและการแก้ปัญหา และด้านทัศนคติ จากการศึกษาพบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เพื่อการเสริมสร้างอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยสู่สากล โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 แหล่งเรียนรู้สู่สากล

แหล่งเรียนรู้สำหรับช่างฝีมือและผู้ประกอบการช่างฝีมือไทยเพื่อสู่สากลมีหลากหลายช่องทาง โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะให้ความเห็นตรงกันว่าแหล่งเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและเหมาะสมมากที่สุดสำหรับลักษณะการเรียนรู้ของช่างฝีมือไทย คือ การเรียนรู้จากสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะสื่อออนไลน์ เช่น YouTube, Google, Website เป็นต้น และส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับหลักสูตรระยะสั้นที่พัฒนาโดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถาบันการศึกษาวิชาชีพที่จัดการศึกษาในระบบ เช่น โรงเรียนอาชีววะ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ เป็นต้น และผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมีความต้องการพัฒนาด้วยการเรียนรู้โดยตรงจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ/มีประสบการณ์สูง ทั้งที่เป็นช่างในร้านตัดผม หรือการเรียนรู้ในสถาบันเสริมสวย ตลอดจนการเรียนรู้จากประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น งานมหกรรม งานแสดงสินค้า กิจกรรมสัมมนา เป็นต้น รวมถึงการเรียนรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพาณิชย์ กรมการส่งออก เป็นต้น ตามบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...จริง ๆ แหล่งเรียนรู้ในปัจจุบันนี้มีจำนวนมากเพราะเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ความรู้เข้าถึงได้ง่าย... (ผู้ให้ข้อมูล 8, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ระยะสั้นที่เข้าเปิด อาจไปของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือโรงเรียนเสริมสวยทั่วไปก็มีเปิดระยะสั้น... (ผู้ให้ข้อมูล 7, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...นอกระบบก็เป็นสถาบันเสริมสวยที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวง เราจะส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งโรงเรียน ซึ่งจะมีหลักสูตร 1) หลักสูตรต้นแบบที่ทางเราจัดตั้งขึ้น 2) หลักสูตรที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเอง... (ผู้ให้ข้อมูล 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...แหล่งเรียนรู้ในอาชีพนี้มีเยอะในโลกออนไลน์ อินเทอร์เน็ต สอนตามร้าน สอนกันเอง สอนตาม โรงเรียนเอกชนเอกชนก็เยอะ... (ผู้ให้ข้อมูล 6, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เทคโนโลยี แต่สำหรับทักษะควรมีศูนย์จัดการเรียนรู้วิชาชีพในทุกพื้นที่ และรัฐเองก็ควรสนับสนุนสถานศึกษาอาชีพให้ทำหลักสูตรที่ดีและมีมาตรฐานสากล... (ผู้ให้ข้อมูล 6, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่า ปัจจุบันจะมีแหล่งเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้สะดวกมากขึ้น แต่หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเองก็ต้องเข้ามามีบทบาทให้การให้จัดการเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...และอีกแหล่งหนึ่งก็ส่วนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะต้องจัดให้เขา ว่าตอนนี้ตลาดมีความต้องการอะไร อย่างไร เช่นไร เขาจะถึงมาตรฐานนี้ได้อย่างไร ตรงนี้ต้องหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง... (ผู้ให้ข้อมูล 5, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

2.1.2 ความรู้และทักษะการเรียนรู้สู่สากล

ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับสู่สากลที่ได้รับการกล่าวถึงและตรงกันมากที่สุดคือ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน เช่น ใช้เพื่อการออกแบบทรงผม เทคนิคใหม่ รวมถึงถึงนวัตกรรมช่างผม หรือแม้กระทั่งการบริหารจัดการภายใน

สถานที่ให้บริการ เช่น ทำระบบลงทะเบียนลูกค้า ส่วนทักษะอื่น ๆ ที่ควรให้ความสำคัญโดยเป็นการรวบรวมจากทักษะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความต้องการแตกต่างกัน อาทิ 1) ทักษะการเรียนรู้พื้นฐานวิชาชีพและความเชี่ยวชาญเฉพาะที่มีมาตรฐาน 2) ทักษะการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงานสู่ความเป็นมืออาชีพ 3) ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอื่น เช่น ภาษาอังกฤษ 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 5) ทักษะที่ช่วยในการเสริมอาชีพให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น นวด สปา เป็นต้น 6) ความรู้และทักษะด้านความปลอดภัยและสาธารณสุข และ 7) ความรู้และทักษะในด้านธุรกิจและการสร้างหุ้นส่วนในต่างประเทศ เป็นต้น ตามบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...อยู่ที่คนมาเรียนเรื่องเทคโนโลยีใหม่ เขาไม่เคย เขาเคยลงแต่บัญชีในสมุด พอเขามาเรียน ปวส. เขาก็สามารถนำลูกค้า เป็นระเบียบลูกค้าเข้ามาใส่ในคอมพิวเตอร์ของเขา เขาก็ได้ความทันสมัย ได้ตัวเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้าไป ก็ทำให้เขาได้เรียนรู้ ถ้ามารู้แล้วได้อะไรไม่ได้ เขาภูมิใจที่จากที่เขาไม่เคยเป็นเรื่องพวกนี้เลย ก็ทำให้เขา... (ผู้ให้ข้อมูล 5. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ก่อนอื่นต้องให้เขามีความต้องการในการเรียนรู้ก่อนและทักษะการเรียนรู้จะตามมาเอง มองว่าทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำคัญที่สุดและที่ทักษะภาษาจะทำให้เขาเรียนรู้สิ่งๆ ต่าง ๆ ได้มากขึ้น... (ผู้ให้ข้อมูล 6. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)...สำคัญที่สุดคือต้องรู้พื้นฐานของการเป็นช่างผมที่ต้องให้แม่นยำทำอะไรให้แม่นยำจากมาตรฐาน... (ผู้ให้ข้อมูล 8. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...โรงเรียนเสริมสวยเริ่มนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการออกแบบ เริ่มก้าวทันเทคโนโลยี... (ผู้ให้ข้อมูล 3. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จะพบว่า นอกจากการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้แล้วยังต้องเสริมทักษะและความรู้อื่น ๆ ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพอีกด้วย

...ทักษะก็ต้องเสริมให้มากขึ้นนอกจากเสริมสวยควรมีอย่างบ้านก็จะมินวด สปา มีอะไรให้ด้วย เราก็รู้สึกว่าคุณค้าน่าจะพอใจ... (ผู้ให้ข้อมูล 2. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ที่กระบวนการที่บวกริชากการบวกระไรหลายอย่างที่เขาจะเริ่มทำ ถ้าคุณตระหนักในเรื่องอนามัยส่วนบุคคลถูกไหมคะ ต้องใช้คำว่าอนามัยส่วนบุคคลแล้วว่าคุณจะทำอะไรเมื่อถึงเวลา คุณใช้ชีวิตกันไม่ถูกต้องเลย ถึงเวลาทำก็ลุยกันเลย เงินมันมาอยู่ตรงหน้าต้องทำซึ่งบ้างที่ เราปฏิเสธได้ไหม ร่างกายคุณไหวไหมคุณรับอะไรไปเท่าไร... (ผู้ให้ข้อมูล 4. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

2.1.2.1 ความรู้ด้านกฎหมาย

ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นชัดเจนตรงกันว่าควรมีการสร้างความรู้ตระหนักเพื่อให้เห็นความสำคัญของการรู้กฎหมายที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในตอนที่ 1 ตาราง 17 และตาราง 18 สภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย พบว่า ขีดความสามารถด้านความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายของช่างผม อยู่ในระดับน้อยและของผู้ประกอบการ(เจ้าของร้าน) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ นอกเหนือจากการพัฒนากฎหมายต่าง ๆ ควรคู่กันไป โดยที่กฎหมายที่จำเป็นสู่สากลควรประกอบด้วย 1) กฎหมายด้านความปลอดภัย เช่น สุขภาพ สาธารณสุข การบริการลูกค้า 2) กฎหมายเฉพาะการค้าและธุรกิจของประเทศเป้าหมาย และ 3) กฎหมายสรรพากร และ 4) กฎหมายด้านการส่งออกแรงงาน ซึ่งจะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...กฎหมายด้านความปลอดภัยที่ต่างประเทศจะให้ความสำคัญมากหลายคนยังมองว่าไม่สำคัญ ทำให้ถึงเห็นว่ามันสำคัญ เพราะเขาไม่รู้ที่เขาไม่รู้เพราะเขาคิดว่าช่างผมไม่ได้เป็นอันตราย... (ผู้ให้ข้อมูล 1. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เรื่องของความปลอดภัย สุขภาพ สาธารณสุข การบริการลูกค้า อย่างบางคนไปก็เปิดร้านเลย อย่างคุณมีเงินคุณไปเปิดร้านแต่คุณไม่มีประสบการณ์ว่าจะทำอะไรบ้าง จากการศึกษาเราถามเรื่องกฎหมายไปหลายฉบับ กฎหมายการจดทะเบียนของกระทรวงพาณิชย์ กฎหมายสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข... (ผู้ให้ข้อมูล 5. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...กับการที่เราจะรุกไปต่างประเทศก็จะติดเรื่อง กฎหมายเหมือนกันแต่เราก็มีการวางเป้าหมายผลักดันการส่งออกแรงงานไว้... (ผู้ให้ข้อมูล 3. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...คือคนที่ดู ณ ตอนนี้อันตราย ๑ เป็นลักษณะใหญ่บุคคลนะค่ะ แต่ร้านที่เปิดตาม
ชอกตามซอยเล็ก ๆ น้อย ๆ จะเยอะ ชุมชนจะเยอะมาก เขาก็ไม่ค่อยได้สนใจ
เรื่องกฎหมาย มีเงินนิดหน่อยก็เปิดได้แล้วทำอยู่ในบ้านหรือใต้คอนโดแต่หนีไม่พ้น
สรรพากร (ผู้ให้ข้อมูล 5. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

2.1.2.1.1 การให้ความรู้ด้านกฎหมาย

การให้ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อสู่สากล มี
แนวทางที่สำคัญ คือ **การพัฒนาระดับบุคคล** คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองเพราะการรู้กฎหมายถือเป็น
หน้าที่ของผู้ประกอบการ รัฐจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...เป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการเองด้วย... (ผู้ให้ข้อมูล 1. สัมภาษณ์, 5 เมษายน
2560)

...ใช่ครับ เพราะเราต้องมาคิดค้นเรื่องการเรียนการสอนในเรื่องของวิชาชีพเราถูก
ไหมครับ นั่นมันเป็นที่คุณที่ต้องมาให้ความรู้เรา เพราะฉะนั้นผมมองว่า
สรรพากรจะต้องเข้ามาช่วยเราตรงจุดนี้... (ผู้ให้ข้อมูล 5. สัมภาษณ์, 5 เมษายน
2560)

...คุณจะต้องทำรูปเล่มของเราได้ไหม คุณจะมีแจกใบสถานศึกษาที่เราทำอาชีพนี้
ให้คุณครูเขาได้รู้ว่าเปิดร้านนะคุณจะต้องมีอะไรบ้าง คุณจะต้องไปเสียภาษีที่ไหน
คุณจะต้องทำอะไรที่ไหน ถูกไหมครับคุณจะต้องรู้... (ผู้ให้ข้อมูล 5. สัมภาษณ์, 5
เมษายน 2560)

การพัฒนาระดับนิติบุคคล สถานประกอบการให้การ
อบรมและให้ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...ผู้ดำเนินการ เรื่องนี้สถานประกอบการต้องรับผิดชอบเองด้วย... (ผู้ให้ข้อมูล 1.
สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

การพัฒนาระดับองค์กร เช่น แหล่งเรียนรู้เชิงผู้เชี่ยวชาญ มาให้ความรู้ หน่วยงานสนับสนุนความรู้ด้านกฎหมาย ตปท. จากรัฐ การกำหนดหลักสูตรกฎหมาย วิชาชีพ การทำคู่มือกฎหมายผู้ประกอบการ รวมถึงการให้สรรพากรมาช่วยอบรมความรู้เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...รัฐก็มีหน้าที่ให้ความรู้ซึ่งก็มีการเผยแพร่ความรู้พอสมควร... (ผู้ให้ข้อมูล 1. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...รัฐจะเป็นผู้สนับสนุนโดยเฉพาะในเรื่องกฎหมาย ที่จะคอยดูแลการออกกฎหมายเพื่อรองรับวิชาชีพและการรักษามาตรฐาน โดยจริงกฎหมายมีอยู่แล้วแต่เราจะให้กฎหมายนี้รับรองสาขาวิชาชีพนี้หรือไม่... (ผู้ให้ข้อมูล 1. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ต้องมีกฎหมายวิชาชีพ โดยเฉพาะแต่ละสาขา และก็แทรกกฎหมายเข้าไปน่าจะแทรกเข้าไปถึงจะเป็นหลักสูตรระยะสั้น... (ผู้ให้ข้อมูล 5. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ให้อาชีพของเราเป็นที่รู้จัก เริ่มจากเราออกไปก่อน ไป Promote คือเราส่งเสริมไม่ได้ไปสอนในต่างประเทศ เพราะมีกฎหมาย มีอะไรของเขาอีกเยอะ แต่ถ้ามีต่างประเทศมาจัดตั้ง โรงเรียนนานาชาติก็จะดีระเบียบในเรื่องผู้ถือหุ้น และยังต้องปรับแก้ กม.กฎระเบียบอีกเยอะเพื่อลดอุปสรรคในการดึงให้เขามาลงทุน... (ผู้ให้ข้อมูล 3. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...แหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ก็ต้องเชิญคนมีความรู้จริงมาเป็นวิทยากร คิดว่ากฎหมายไหนสำคัญ กฎหมายสาธารณสุข แรงงาน และกฎหมายการจัดตั้งสถานประกอบการ (จป) ผู้ประกอบการก็ต้องรู้ กฎหมาย จป จะเป็นในเรื่องของอันตรายจากเครื่องจักรหรือสถานที่อยู่ในการดูแลของกรมสวัสดิการ... (ผู้ให้ข้อมูล 1. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

2.1.2.2 ด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์

การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยสู่สากลในประเด็นด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ประเด็นที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เรื่อง การพัฒนาภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะทักษะภาษาอังกฤษ โดยการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษใช้มีรายละเอียดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ของช่างผม คือ การอบรมภาษาระยะสั้น การมีสื่อหรืออุปกรณ์ที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนสถานศึกษาด้านช่างผมควรบูรณาการการสอนภาษาต่าง ๆ เข้าไปในหลักสูตรต่าง ๆ โดยกิจกรรมการเรียนการสอนควรเน้นภาษาอังกฤษในการสื่อสาร หลักสูตรควรมีการวิเคราะห์คำศัพท์ที่จำเป็นสำหรับช่างผม ตลอดจนสถานศึกษาควรมีการคัดเลือกครูผู้สอนที่สามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ โดยยังไม่พบประเด็นเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ในรูปแบบอื่น ซึ่งจะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ดังนี้

...เรื่องของภาษาจะดูแลเรื่องภาษาแค่ระยะสั้น แค่อบรมได้เท่านั้นเอง เช่น จะไปเกาหลี เราก็อบรมเชิญวิทยากรมาอบรมความรู้ศัพท์เทคนิค ทำอย่างไรให้เขาเชี่ยวชาญได้... (ผู้ให้ข้อมูล 1. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ทักษะภาษาที่มีความสำคัญมากถ้าจะไปสากล หลัก ๆ ก็การพัฒนาภาษาอังกฤษของช่างผม เพราะในระดับสากลผู้เข้ามาใช้บริการก็เป็นคนต่างชาติจำเป็นที่ช่างต้องมีความสามารถทางภาษา... (ผู้ให้ข้อมูล 2. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ทำอย่างไรให้เขาเชี่ยวชาญได้ ผู้เรียนต้องไปเสริมความรู้ภาษาเอง ทางกรมพัฒนาจัดอบรมให้เป็นเพียงพื้นฐานเท่านั้น... (ผู้ให้ข้อมูล 3. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เป็นหลักสูตรแกนกลาง เพราะว่า ณ วันนี้เขามุ่งมาตรงนี้ด้วย เพราะว่าเข้าสู่อาเซียนแล้วตอนนี้ แต่ว่าบางคนเก่ง เด็กสมัยนี้บางคนก็เก่ง จริง ๆ สมัยใหม่ไม่เก่งบ้างทีก็จะไม่ได้เลย แต่ถ้าถามว่าคนรุ่นเก่า ๆ ก็ไม่ค่อยเท่าไรที่จะเก่งทางด้านภาษา... (ผู้ให้ข้อมูล 2. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...จำเป็นครับแต่ไม่ได้หมายถึงคุณจะถูกป้อนนะ คุณรู้ว่าแฮร์คัต เซ็ตติ้ง คืออะไรพวกนี้คือคุณจะต้องรู้ พวกศัพท์เทคนิค สามารถพูดสื่อสารต้อนรับได้ ขอบคุณได้... (ผู้ให้ข้อมูล 5. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...สถานศึกษาต้องวิเคราะห์คำศัพท์ที่จำเป็นในอาชีพ และเน้นการให้บริการ การสื่อสารกับลูกค้า การพัฒนาที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญต้องให้ช่างสามารถพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ.. (ผู้ให้ข้อมูล 6. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เอาทีละอย่างเลยนะคะภาษาอังกฤษ ภาษาอังกฤษต้องเป็นส่วนของสถานศึกษาที่ต้องคัดเลือกในเรื่องของครูที่ต้องเขามาสอนศัพท์ภาษา..

(ผู้ให้ข้อมูล 5. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

2.1.2.3 ด้านทักษะการคิดและการแก้ปัญหา

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยสู่สากลในประเด็นประเด็นทักษะการคิดและการแก้ปัญหา จากบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...อีกอย่างงานนี้ไม่ได้มีอะไรซับซ้อนมากสำหรับอดีต การแข่งขันก็ไม่มาก แต่ปัจจุบันสังคมเปลี่ยนคนทำอาชีพมีสูงขึ้น มาตรฐานของผู้บริโภคก็สูง ช่างก็ต้องคิดอะไรใหม่ๆ การบริหารใหม่ ๆ ให้ลูกค้า ในการอบรมเราก็ต้องให้มีการฝึกทักษะการคิดด้วย การนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ มองว่าประสบการณ์สำคัญถ้าเขาผ่านประสบการณ์มามากก็จะพัฒนาความคิดตนเองได้ดี... (ผู้ให้ข้อมูล 1. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...คนประกอบอาชีพนี้สมัยก่อนไม่ใช่ทักษะของเขา เขาเรียนเพื่อประกอบอาชีพได้เพื่อหาเลี้ยงชีพ ไม่ได้มีความรู้ทางนั้นโดยตรง แต่อาจเรียนเพราะความจำเป็นเพื่อให้มีรายได้ เมื่อไม่มีทักษะโดยตรง หรือความชอบโดยตรงเขาจึงไม่เน้นในการพัฒนาโดยเฉพาะในเรื่องของการคิด... (ผู้ให้ข้อมูล 1. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ส่วนการคิดนอกกรอบก็ต้องดูว่าเขาจะไประดับไหนช่างธรรมดาที่แค่ทำในสิ่งที่มีอยู่เขาก็ไม่มีเวลาแล้ว แต่ถ้าจะต้องแข่งขันโดยธุรกิจที่ใหญ่ก็เห็นว่ามี ความสำคัญ... (ผู้ให้ข้อมูล 1. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...คิดนอกกรอบมันคิดได้อยู่แล้ว ความคิดสร้างสรรค์ทั้งหลายทั้งปวงมันคิดได้อยู่แล้ว คิดได้เต็มที่ แต่ทั้งนี้ต้องภายใต้ความถูกต้องของกฎหมายคุณสมารถทำได้เต็มที่เลย... (ผู้ให้ข้อมูล 4. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ประเด็นความคิดและการแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับประสบการณ์ด้วยจึงอาจต้องใช้เวลา ส่วนหลักสูตรก็ต้องเน้นการปฏิบัติ มีการส่งเสริมทักษะการคิดและแก้ปัญหาให้มากจากสถานการณ์จริง... (ผู้ให้ข้อมูล 6. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

... สมาคมชมรมก็ต้องมีเวทีให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างช่างผมเพื่อจะได้พัฒนาความคิดใหม่ ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์... (ผู้ให้ข้อมูล 1. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...พัฒนาเขา ถ้าเขาตั้งใจเขาก็สามารถพัฒนาได้ ก็ต้องให้ประสบการณ์ให้มาก... (ผู้ให้ข้อมูล 5. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เราต้องแก้ปัญหาให้เขา คนที่เข้าใจโอเคเขาไปไว เราก็ต้องใส่เข้าไปเรื่อย ๆ ทักษะเข้าไป ก็ต้องแก้ปัญหาไปรายคน และค่อย ๆ... (ผู้ให้ข้อมูล 5. สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

จากการสัมภาษณ์ได้สะท้อนให้เห็นตรงกัน คือ เรื่อง **ทักษะการคิดและแก้ปัญหาไม่ใช่ทักษะจำเป็นที่ช่างผมต้องมี แต่ทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะการคิดนอกกรอบและสร้างสรรค์** ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลตาราง 15 และตาราง 16 ที่พบว่า ชีตความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยของช่างผมและผู้ประกอบการ อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติมจากประสบการณ์และการหาความรู้เพิ่มเติมอีกด้วย รวมถึงการส่งเสริมให้บุคคลเห็นความสำคัญของการพัฒนาความคิดและการแก้ปัญหาในเชิงนวัตกรรมหรือการนำเสนอแนวคิดใหม่ โดยมีแนวทางที่สำคัญ คือ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีการพัฒนาการคิด การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่างผมเพื่อจะได้พัฒนาความคิดใหม่ ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการแข่งขันเพื่อสร้างนวัตกรรมที่มาจากการคิดใหม่ทำใหม่

2.1.2.4 ด้านทัศนคติ

การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยสู่สากลในประเด็นทัศนคติเพื่อสู่สากล มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง 2 ด้าน คือ 1) ทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อสู่สากล และ 2) แนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีการคิดและแก้ปัญหา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อสู่สากล จากการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติ พบว่า ช่างผมยังคงต้องมีการพัฒนาทัศนคติที่ดีในการมุ่งสู่สากลในหลายระดับเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่สากล ทั้งนี้ จากข้อมูลการสัมภาษณ์สามารถที่แบ่งข้อสรุปออกได้เป็น 4 ประเด็น คือ

1.1) การสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพตนเอง เป็นประเด็นที่กล่าวถึงตรงกันมากที่สุด คือ ช่างผมต้องมีใจรักต่ออาชีพตนเอง มีคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ มีจิตใจบริการ ตลอดจนการสร้างคุณภาพและมาตรฐานด้วยตนเองด้วยการมุ่งมั่นพัฒนาการเรียนรู้ และวินัยในตัวเอง ซึ่งเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...แต่ฝรั่งที่เขามีมาตรฐานเขาจะสอนเลยว่าถ้าลูกค้ามาแล้วอย่าเอาแต่กิน ยูจะมีกินมือนี่แค่มือเดียว เพราะนั่นถ้าลูกค้ามาคุณต้องเอาลูกค้าก่อนแล้วยูจะมีกินตลอดไป คนยุโรปเขาพูดอย่างนี้แล้ว...

(ผู้ให้ข้อมูล 2, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ถามว่าที่เขามีวินัยในตัวเอง เพราะไม่มีกฎระเบียบบังคับ ถ้าคุณไม่ทำคุณก็จะถูกทำโทษอย่างนี้เขาถึงได้สร้างวินัยในตนเอง แต่คนไทยวินัยก็ไม่มี ระเบียบก็ไม่มีแล้วมันก็เลยกลายเป็นข้อเท็จจริง... (ผู้ให้ข้อมูล 2, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เช่น คุณมีมาตรฐานในตัวคุณเองไหม คุณมีความคงที่แน่นอนไหม คุณมีความรู้ความสามารถจริงไหม คนทั่วไปมอง แต่คุณทำตัวคุณได้ไหม ถ้าคุณทำตัวคุณได้โอเค... (ผู้ให้ข้อมูล 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

1.2) การสร้างให้ผู้อื่นมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพช่างผม โดยศึกษาจากการทำธุรกิจ在不同ประเทศ ด้วยการสร้างความน่าเชื่อถือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนจากลูกค้าเพียงชั่วคราว แต่ควรให้ลูกค้าเป็นพันธมิตร และทำธุรกิจด้วยกันอย่างยาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...อาจจะเป็นเพราะว่าจริง ๆ แล้วคนที่เรียนทางนี้ต้องมีใจรัก เพราะเมื่อก่อนจะสังเกตว่าทำผมกับตัดเสื้อผ้าจะคู่กันมาแต่ว่าเดี๋ยวนี้ คิดว่าช่างทำผมดีกว่าช่าง

ตัดเย็บเสื้อผ้า เพราะตัดเย็บเสื้อผ้าเรียนแล้วเมื่อก่อนนี้ตัดชุดประมาณพันกว่า ๆ เสื้อผ้าราคาไม่ก็บาท ถ้าเปิดเป็นดีไซน์ถึงจะมีเงินเยอะ เป็นงานดีไซน์ชอบงานดีไซต์... (ผู้ให้ข้อมูล 2, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...มีคะ และมีต้นทุนเดิมด้วย จะมีการสัมผัสด้วยการสัมภาษณ์ความรู้สึกของนักเรียนว่ามาเรียนวิชานี้เพื่ออะไร เพื่อประกอบอาชีพหรือตัดคนในบ้าน จากนั้นจะมีการพูดคุยใจให้รักอาชีพเพิ่มขึ้น เห็นคุณค่าของวิชาชีพช่างผม ว่ามันดีอย่างไร เพื่อที่จะทำการเรียนการสอนได้ง่ายขึ้นเมื่อใจเปิดรับ ซึ่งบางคนหลากหลายมาเห็นตามร้านตัดเย็บเดียวได้เงินแล้ว เปิดร้านรับเงินเยอะเยอะ แต่เมื่อมาเรียนสิ่งที่คิดอาจไม่ใช่ก็ได้ อย่าคิดว่าง่ายไปหมด เราก็ต้องอธิบายให้เข้าใจในเรื่องของการเรียนอาชีพนี้ว่าทักษะที่เรามองคนอื่นดูง่ายแต่เรามาทำเองไม่ใช่แบบนั้น... (ผู้ให้ข้อมูล 5, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ทุกอาชีพต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในอาชีพของเรา ต้องซื่อสัตย์ เช่น ปกติตัดหัวละ 1,000 แต่ตัดให้ลูกค้าที่ถูกใจ 500 มันใช่ไม่ ความลับไม่มีในโลก อาจทำให้ลูกค้าอีกคนไม่พอใจ... (ผู้ให้ข้อมูล 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...นักเรียนของเรามี 2 กลุ่มคือที่ตั้งใจไปประกอบอาชีพ และกลุ่มที่คิดว่าเรียนง่ายทำให้เวลาเรียนได้ผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน กลุ่มที่เรียนเฉยๆเพราะว่างงานจะไม่ใส่ใจ ไม่ออกหน่วย ไม่ปฏิบัติ แต่พวกตั้งใจประกอบอาชีพจะฝึกฝนเยอะมาก มีความตั้งใจสูง หลักสูตร 150 ชม.แทบไม่เคยหยุดเลย มีความสุขในการทำงานในการปฏิบัติ กลุ่มนี้จะสำเร็จ แต่อีกกลุ่มที่ผู้ปกครองไล่มาเรียน เราจะโน้มน้าวใจให้รัก... (ผู้ให้ข้อมูล 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

1.3) การมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลในวงการเดียวกัน ต้องมีการพัฒนาการยอมรับความแตกต่างและความสามารถของช่างคนอื่น โดยเฉพาะการแข่งขันด้านการทำผมมักเกิดปัญหาที่ไม่ยอมรับผลโดยสาเหตุมาจากช่างผมไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน ข้อเสียของช่างตัดผมไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน

...การเป็นผู้ประกอบการต้องมีภาวะผู้นำในอุตสาหกรรมเราสามารถพัฒนาได้ พวกช่างสาธารณสุข ร้านนวดต้องผ่านการอบรม ต่อไปช่างผมก็ต้องผ่านการอบรม แต่สุดท้ายก็อยู่ที่ตัวบุคคล ว่าเขาจะพัฒนาตนเองหรือไม่...
(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เคยนั่งเคยคุยกันแล้วไปแข่งทักษะก็เกิดปัญหา เพราะที่ไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน ข้อเสียของช่างตัดผมไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน...
(ผู้ให้ข้อมูล 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

1.4) การมีทัศนคติที่ดีต่อส่วนรวม เป็นความตระหนักถึงผลกระทบต่อส่วนรวม เพราะวิชาชีพช่างผมก่อให้เกิดอันตรายได้ทั้งต่อตนเอง ผู้บริโภค และสิ่งแวดล้อมด้วย เช่น การทิ้งของเสียสารเคมีในท่อน้ำทิ้งรวม การทำบ่อดักจับไขมัน ช่างผมควรทำธุรกิจแบบมีส่วนร่วมเป็นที่ตั้ง ไม่ใช่มุ่งแสวงหากำไรเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...และความตระหนักต่อส่วนรวมเพราะอาชีพนี้มันก่อให้เกิดอันตรายต่อส่วนรวมได้ เพราะมันมีอันตรายต่อทั้งตัวช่างเอง ผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมด้วย ไม่ใช่เรามองแต่กำไรอย่างเดียว เช่นเราทำธุรกิจแต่ไม่ยอมซื้อถังกรองผมเพื่อไม่ให้ลงไปในห้องที่สร้างความเสียหายต่อส่วนรวม การดักไขมันที่ร้านอาหารเขายังทำแล้วเราสารเคมีไม่รู้เท่าไรเราก็ต้องรับผิดชอบ...
(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

2) แนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีในการคิดและแก้ปัญหา จากการสัมภาษณ์ พบว่าช่างผมส่วนใหญ่ยังคงต้องพัฒนาด้านทัศนคติที่ดีในการคิดและแก้ปัญหา โดยการพัฒนาจะต้องมีการพัฒนาจากตนเอง คือ มองส่วนรวมเป็นที่ตั้งไม่ใช่เฉพาะตนเอง และสถาบันการศึกษาต้องเน้นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติที่ดี โดยอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่ากิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมมีหลากหลายทั้งในระหว่างเรียน เช่น การสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง การสอดแทรกคุณธรรมในการเรียนการสอน รวมทั้งมีกิจกรรมสำคัญในการส่งเสริมหลังจากเรียนจบแล้ว เช่น การนัดพบศิษย์เก่าตลอดจนการสร้างเวทีและช่องทางในการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยจะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...มีช่องทางในการพูดคุย บางคนมองมาตรฐานว่าจะมีประโยชน์อะไร เรามองแต่ของที่ตัวเองจะได้ แต่ไม่มีจิตสำนึก มองแต่ผลประโยชน์ ไม่ว่าจะสมาคมไหน

ส่วนใหญ่รวมตัวที่ผลประโยชน์ แต่ไม่มองที่จะทำอะไรเห็นผู้ใช้สินค้าได้
ประโยชน์และดีขึ้น... (ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เราไม่ได้ให้ความรู้แต่ในเรื่องอาชีพ บางครั้งดูแลเรื่องไปทำงาน ดูแลความรู้สึก
และรู้จิตใจของพวกเขาด้วย ให้เขาได้ทำงานในร้านที่เหมาะสมกับตัวเองเป็นสิ่ง
สำคัญ สิ่งนี้ นักเรียนจะได้จากครูผู้สอนคือการทำงานอย่างมีความสุข การสอนๆ
ไปเถอะจบแล้วไปที่ไหนก็ไปไม่ใช่ที่นี่ เราดูแลมากกว่าหน้าที่ให้ใจ ให้กำลังใจ...
(ผู้ให้ข้อมูล 5, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...จุดเดียวกันก็คือในการที่อาจารย์ในแผนกสาขาเสริมสวยจัดอบรมขึ้นมาเพื่อให้
ช่างผมเป็นศิษย์เก่านี้มาอบรมที่นี้แหละก็คือ สร้างแรงบันดาลใจและให้เขาไป
พัฒนาด้วยตนเอง... (ผู้ให้ข้อมูล 5, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

2.2 การถ่ายทอด

2.2.1 แนวทางการพัฒนาสู่สากล

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พัฒนาสู่สากลได้ จากข้อมูลการสัมภาษณ์
เชิงลึกสามารถสรุปการพัฒนาออกเป็น 4 ระดับที่สำคัญ คือ **การพัฒนาระดับบุคคล** เป็นระดับที่ผู้ให้
สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นตรงกันมากที่สุด คือ ตัวช่างผมหรือเจ้าของกิจการเองจะต้องมีทักษะในการ
แสวงหาความรู้และมีความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ต้องมีความสนใจและมีแรงจูงใจส่วน
บุคคลในการศึกษาเพิ่มเติม ตลอดจนการแสวงหาและเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น
การพัฒนาในระดับองค์กรนิติบุคคล มีผู้ให้ข้อมูลบางส่วนที่เห็นว่าหารพัฒนาองค์กรของตนเองให้
มีความเข้มแข็งจะต้องเริ่มการพัฒนาฝ่ายบุคลากร (HR) การพัฒนาศักยภาพในเข้าหาแหล่งทุนและการ
สนับสนุน การมีความพยายามในการสร้างชื่อเสียงขององค์กรให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง ตลอดจนการ
พัฒนาทักษะช่างผมและจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับช่างผมที่มีมาตรฐาน **การพัฒนาในระดับ
หน่วยงานรัฐ** ยังคงเป็นประเด็นที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด โดยหน่วยงานที่ถูกกล่าวถึงตรงกันมากที่สุด
คือ กรมพัฒนาฯ โดยมีความเห็นว่ากรมพัฒนาฯ จะต้องทำหน้าที่ในการพัฒนามาตรฐานช่างผมให้
เข้มแข็ง และมีหน้าที่ในการออกใบรับรองที่เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานรัฐหรือหน่วยงานที่มีความ
น่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า

...ส่วนภาครัฐกรมส่งเสริมการส่งออกก็มีการอบรมการพัฒนาทักษะทางธุรกิจ และสมาคมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมูลนิธิต่าง ๆ...

(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...สำคัญคือฝ่ายบุคลากร (HR) ของร้านเราต่างหากที่ขยันหาโอกาสในการพัฒนา คนในองค์กรหรือไม่... (ผู้ให้ข้อมูล 8, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...มีนะ แต่ต้องมีความพยายาม ต้องพร้อมหลาย ๆ ด้าน ต้องพร้อมทางด้าน ภาษา ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรของเราด้วย บุคคลสำคัญทีเดียว..

(ผู้ให้ข้อมูล 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

หน่วยงานด้านการศึกษา ต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ การพัฒนาระบบประเมินติดตามตรวจสอบที่มีมาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือ ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาช่างผม การแลกเปลี่ยนนักศึกษาช่างผม การแลกเปลี่ยนครูผู้สอน สร้างคู่มือหรือตำราที่ได้มาตรฐานเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาช่างหรือคนในสาขานี้ให้เป็นนักวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...เราได้รับความร่วมมือจากเกาหลี 3 ท่าน จะมาอยู่กับเราเดือนหน้า 1 ปี ในเรื่อง Beauty Salon เรื่องการออกสู่ตลาดโลกเชื่อว่าปะพาช่างผมไทยที่มาเรียนกับเราสู่สากลได้ อาจมีครูของเราไปอยู่เกาหลีเป็นการแลกเปลี่ยน...

(ผู้ให้ข้อมูล 5, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ยังมีบางส่วนที่กล่าวถึงการที่ช่างฝีมือและเจ้าของธุรกิจต้องพัฒนาตนเองและรู้จักการต่อยอดความรู้และธุรกิจ รวมถึงต้องมีการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ตามบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...เขาต้องศึกษาเรียนรู้เองก่อนว่าจะต้องมีอะไรบ้างในการเสริมร้านของตัวเองให้ดีขึ้น เช่น ร้านตัดผมต้องมีนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น เพื่อต่อยอดธุรกิจ...

(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...มันต้องเอา 2 อย่างเข้ามาบวกกัน นักวิชาการที่เขาไม่มีเรื่องนี้ เราต้องยอมรับนะ เขาไม่ได้อยู่แวดวงนี้ กับคนที่อยู่แวดวงนี้แต่ไม่มีความรู้เชิงวิชาการ เอามาร่วมกันทำงานร่วมกันมันจะได้กระบวนการ...

(ผู้ให้ข้อมูล 4, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ร้านผม เวลาไปร้านตัดผม ที่ผมนั่งเขาจะมีติดใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจพาณิชย์กระทรวงพาณิชย์อย่างเดียว แต่ที่ผมนั่งมันไม่มีบอกว่ามีมาตรฐานหรือไม่มี คนไทยต้องเห็นความสำคัญว่าถ้าไม่มีแล้วอาจไม่มั่นใจ...

(ผู้ให้ข้อมูล 2, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...อย่างที่บอกสมมุติว่าเกิดตรงนี้ขึ้นมา กรณีอย่างนี้เพราะเกิดการร่วมมือขึ้นมา วันข้างหน้าก็ต้องมีอีก เป็นรุ่นขึ้นมา อันนี้อาจจะผลิตเป็นรุ่น ๆ มา อาจจะมาสอนรุ่นน้อง ๆ ประมาณนั้นมากกว่า...

(ผู้ให้ข้อมูล 10, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

กรมพัฒนาธุรกิจและการส่งออก ต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมของช่างผม ทั้งทางด้านภาษา การจัดการ บุคลากร และกฎหมาย และระดับที่ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าจะต้องทำให้เกิดให้ได้ คือ การพัฒนาในระดับองค์การความร่วมมือ ต้องมีเจ้าภาพเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรในการสร้างความเข้มแข็งและความสำคัญต่อวิชาชีพ สร้างค่านิยมคนไทยให้สนใจมาตรฐานช่างผม สร้างสมาคมให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาวิชาชีพสู่สากล ดังจะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ดังนี้

...ถ้ากระทรวงแรงงานมีหนังสือรับรองก็สามารถทำงานได้ทั่วประเทศ นี่เป็นเป้าหมายหลักที่วิทยาลัยคาดหวังจากการเรียนการสอนเด็ก จะเป็นหลักสูตรปกติ ปวช. ปวส. หรือระยะสั้นก็ตาม การศึกษาต้องมีคุณภาพที่สามารถสอบมาตรฐานกระทรวงแรงงานผ่านเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อไปทำงานให้สมกับความต้องการของตลาดแรงงาน... (ผู้ให้ข้อมูล 5, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...วิธีการผลักดันนโยบาย อย่างเช่น สมมุติว่ารัฐบาลหรือกระทรวงศึกษาธิการ ออกกฎหมายเลยว่าคนที่เปิดร้านตัดผมควรจะต้องมีประกาศนียบัตร เป็นวิชาชีพ...

(ผู้ให้ข้อมูล 2, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ได้อยู่แล้ว ตัวแทนของประเทศไทยชนะการแข่งขันในหลายประเทศ ปีที่แล้ว
โรงเรียนจากพหุชาชนะเลิศระดับโลกที่บราซิล ปีนี้โรงเรียนนิภาดาชนะเลิศ
ระดับ สช. แล้วไปชนะของกรมพัฒนาฯ เป็นสปอนเซอร์ส่งไปแข่งที่มาเลเซีย ถ้า
ชนะก็จะได้ไต่ไประดับโลก... (ผู้ให้ข้อมูล 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น ได้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องทำงานร่วมกัน
ตลอดจนถึงการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยผลักดันให้สามารถพัฒนา
ตนเองในการก้าวสู่ความเป็นสากล

2.2.2 การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาเพื่อความพร้อมสู่สากล

การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาของช่างฝีมือไทยเพื่อให้มีศักยภาพพร้อมสู่สากล มี
การให้ความเห็นที่แตกต่างกัน โดยสามารถสรุปได้ใน 2 ลักษณะ คือ มีบางส่วนเห็นว่าช่างฝีมือไม่มี
ความจำเป็นในการมีวุฒิการศึกษาเพราะเป็นอาชีพทักษะและความสามารถใช้เพียงใบรับรองที่มี
มาตรฐานเท่านั้น และบางส่วนเห็นว่ายังมีความจำเป็นที่ช่างฝีมือต้องมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญา
ซึ่งจะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ดังนี้

...โดยส่วนตัวมองว่าความรู้ปริญญาตรีปัจจุบันอาจไม่จำเป็น อาจเป็น
ส่วนประกอบหนึ่งในความเป็นจริงต้องเป็นผู้มีประสบการณ์...
(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ประสบการณ์ สาเหตุที่คนจบตรีส่วนใหญ่จบตรีเป็นผู้ประกอบการเพราะเขามี
ทุน... (ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาช่างฝีมือไทยให้มีวุฒิการศึกษาประกอบด้วย
พัฒนา 6 ด้าน คือ **ด้านความรู้** ประกอบด้วย การจัดหลักสูตรการเรียนรู้อันเน้นการสร้างประสบการณ์
และการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของช่างฝีมือและผู้ประกอบการ การพัฒนา
หลักสูตรแกนกลางเพื่อการศึกษาต่อยอด การสร้างมาตรฐานหลักสูตรและวิชาชีพให้เป็นเอกภาพและ
สากล การพัฒนาหลักสูตรระยะยาวที่สามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญ การพัฒนาหลักสูตรระยะยาว
เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ การสร้างหลักสูตรที่อิงสมรรถนะที่จำเป็น การสร้างหลักสูตรและมาตรฐานที่

ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้างธนาคารความรู้ (credit bank) ให้ช่างเราสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณวุฒิทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...หลักสูตรแกนกลางอันนี้เป็นกรอบของกระทรวงเลย เพื่อพัฒนาวิชาชีพเวลาเราจะทำหลักสูตรเราก็มานั่งมันจะมีกลุ่มวิชาอันนี้บังคับ...
(ผู้ให้ข้อมูล 2, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ใช่ เราจะมีหลักสูตรอ้างอิงสมรรถนะ อย่างสมมติผมจะเป็นช่างชอย ผมจะต้องรู้อะไร ช่างชอยจะต้องรู้อะไร 1) เครื่องมือคุณต้องรู้ 2) คุณต้องดูทรงผม คุณต้องรู้ความสั้นความยาวของผม ถูกหรือไม่ครับมันถึงจะไปได้ เพราะฉะนั้นเด็กมันต้องรู้กัน คำว่าสมรรถนะก็อย่างที่พูดเมื่อกี้แต่ละสาขาอาชีพมันมีอยู่ 3 ส่วน 1. คือความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ.. (ผู้ให้ข้อมูล 5, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เราเริ่มมองหลักสูตรอันดับแรก เราทำหลักสูตรขึ้นมาอย่างหลักสูตรระยะสั้น ประกอบด้วยภาครัฐ เอกชนและสถานประกอบการทุกอย่างเอาเข้ามารวมกัน ทั้งหมดถึงออกมาว่าเด็กออกไปจะต้องทำอะไรบ้าง นี่คือจุดเด่นจุดแข็งของเราเลย ... (ผู้ให้ข้อมูล 5, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...สภาพการศึกษากำลังทำเรื่องเกี่ยวกับเครดิตแบงก์ ต่อไปจะมีการเทียบระดับจากประสบการณ์ เป็นการรับรองว่าถ้าเขาประกอบอาชีพหรือเข้ารับการอบรมที่ไหนมาจะสามารถเทียบระดับความรู้ที่เรียนมาซึ่งจะเกิดประโยชน์ถ้านำไปเทียบเพื่อศึกษาในระบบถึงแม้จะเป็นช่างทำผม เหมือนการเทียบโอนคุณวุฒิเรียกว่าเครดิตแบงก์เป็นการสะสมหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากอาชีพ จากการอบรม สัมมนาอย่างปัญญาภิวัตน์ ต่อไปจะมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่เทียบโอนหรือเครดิตแบงก์ของทุกหน่วยงาน เพราะตอนนี้ กศน. สพฐ. อาชีวะ ต่างก็มีการเทียบโอนในแนวของตัวเอง หน่วยงานกลางนี้จะทำในลักษณะแนวทางเดียวกัน เกณฑ์การเทียบแนวเดียวกัน ทำหน้าที่เหมือน สทส. ที่ทำหน้าที่สอบ O-net การสอบวัดระดับชาติเหมือนกันทั่วประเทศ สปส. ที่ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ทั้งหมดไม่ว่าสังกัดอะไร... (ผู้ให้ข้อมูล 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ด้านงบประมาณ เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษาวิชาชีพแก่ช่างเพื่อเพิ่มวุฒิ การศึกษา หรือการศึกษาต่อในระดับ กศน.

ด้านเครือข่าย ได้แก่ การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาศักยภาพ

ด้านทัศนคติ ได้แก่ สร้างความตระหนักในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...ช่างเองก็ต้องใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในสมาคมหรือชมรม จะได้มีประสบการณ์และเรียนรู้จากผู้ที่ทำมาก่อนได้...
(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ด้านระบบ ต้องมีระบบการพัฒนาการเทียบโอนคุณวุฒิ ดังบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...ในส่วนการเทียบวุฒิการศึกษาสิ่งนี้ก็ต้องมีการพัฒนา แต่ก็มองว่ามีความเป็นไปได้แต่ไม่รู้ว่ามีปีไหนจะสามารถพัฒนาให้เกิดได้ อาจไม่เกิดในรุ่นเรา อาชีวะก็มีเทียบโอนประสบการณ์... (ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

ด้านทักษะอื่นที่จำเป็น เช่น การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการบริการ ซึ่งจะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...เสาร์อาทิตย์ผมไม่มีสอนผมก็ออกไปช่วยที่ร้าน ดูว่าเราเจอปัญหาอะไร เราก็เอามาพัฒนาก็เอามาสอน ทุกวันนี้เราทำแผนการสอน ทำหลักสูตร เราอิงกับประสบการณ์จริง... (ผู้ให้ข้อมูล 2, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

2.2.3 การสร้างแบรนด์เพื่อสู่สากล

การพัฒนาแบรนด์สู่สากลมีแนวทางในการพัฒนาหลายแนวทาง โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มักกล่าวถึงเรื่องความพร้อมด้านงบประมาณมากที่สุด และบางส่วนที่ให้ความเห็นว่า การสร้างแบรนด์ที่ดีต้องศึกษาเรียนรู้จากต้นแบบ เช่น การเรียนรู้จากยี่ห้อที่ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยูู้จักมาก่อน ด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของเครือข่ายเพื่อไปต่างประเทศ เช่น สมาชิกรวม

พัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาความร่วมมือ เช่น การสร้างความร่วมมือระหว่างกันเพื่อไปสู่ต่างประเทศ การไปเป็นกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำธุรกิจ การพัฒนาและสร้างยี่ห้อให้เป็นที่รู้จัก การพัฒนาฝีมือการเรียนรู้จากคู่มือต่างประเทศเพื่อศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการจัดการองค์ความรู้ในการไปสู่ต่างประเทศ

ทั้งนี้ จากบทสัมภาษณ์ได้สะท้อนให้เห็นว่า ที่ผ่านมามีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้เผชิญกับข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ที่ว่า

...คือเพราะเราขาดงบประมาณดังนั้นผลิตภัณฑ์เขาสับสนุนเรา เราจึงจำเป็นต้องใช้ผลิตภัณฑ์นั้น แต่เราสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์จากสินค้านี้ก่อนได้ต่อไปเราก็เอาไปพัฒนาของเราต่อยอด...

(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เบื้องต้นอาจเป็นอย่างนั้นเราต้องฟังจากเขาก่อนหรือหาประสบการณ์จากแบรนด์เหล่านั้น แต่ทำแล้วก็สร้างของเราเองทุกฝ่ายต้องพัฒนาช่างให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้และการเป็นผู้ประกอบการได้...

(ผู้ให้ข้อมูล 6, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

จากบทสัมภาษณ์ จะพบว่า นอกเหนือจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ การเปิดตลาดในต่างประเทศยังเป็นข้อจำกัดอีกเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากขาดวิธีการ ความรู้และเครือข่ายในการเข้าถึง

...แต่ทุกภาคส่วนต้องมาร่วมช่วยกัน เราไม่รู้จักกับเจ้าหน้าที่เป็นการส่วนตัวเราจะไปต่างประเทศยาก ส่วนใหญ่เขาจะมีกลุ่มมีพวก ส่วนใหญ่จะไปด้วยตัวเองอนาคตอุตสาหกรรมนี้เป็นอย่างไรคือทุกคนจะต้องช่วยกันทั้งผู้บริโภค ผู้สอนคนขายผลิตภัณฑ์ เจ้าของต้องช่วยกัน...

(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...การไปต่างประเทศเขาต้องเป็นสมาชิกกรณีนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสมาชิกและเป็นตัวแทนจากประเทศไทย หน่วยงานไหนจะส่งก็ต้องผ่านช่องทางนี้ไม่อย่างนั้นต่างประเทศเขาจะไม่ยอมรับ...

(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ในต่างประเทศเขามีเอกสารเขาจึงมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ควรมีการพัฒนาฝีมือผู้สอนผู้เรียน โดยพยายามแปลความรู้ในคนออกมาเป็น
ลายลักษณ์อักษร ในต่างประเทศเขามีเอกสารเขาจึงมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...เขาก็จะเลือกแบรนด์ที่เขารู้จักประเทศเขา แต่กำลังอยากจะทำให้ช่างผมไทย
มันมีคุณภาพ เราต้องใช้ร้านค้าที่มีกำลังมาก ๆ หรือขนาดใหญ่ถึงจะทำให้เป็นที่
รู้จักได้... (ผู้ให้ข้อมูล 1, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

...ก็ต้องมีจุดอ้างอิงว่าเขาเป็นใคร เราต้องมีว่าทางไหนส่งไป หรือส่งตัวเองไปเอง
นอกจากลูกเจ้าของโรงเรียนใหญ่โอเคเขามีต้นทุน มีเงิน พุดง่าย ๆ เขาก็ไปได้...

(ผู้ให้ข้อมูล 5, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2560)

2.3 การนำความรู้ไปใช้ในการสร้างเสริมขีดความสามารถ

จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรม
ช่างผมไทยสามารถสรุปแนวทางการจัดการความรู้ของอุตสาหกรรมช่างผมไทยสู่สากลได้ ดังนี้

ตารางที่ 37 แนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยสู่สากล

ประเด็นการเสริมสร้าง	แนวทางการพัฒนาสู่สากล
1. ด้านแหล่งเรียนรู้	
1) แหล่งเรียนรู้สู่สากล	<p>(1) การเรียนรู้จากการศึกษาในระบบ เช่น สถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยอาชีวะ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ เป็นต้น</p> <p>(2) การศึกษานอกระบบโรงเรียน เช่น กศน. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วิทยาลัยเสริมสวยเอกชน เป็นต้น</p> <p>(3) การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองจากจากสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้จากวิทยากรผู้มีประสบการณ์ ในอบรมหรือสัมมนา การเรียนโดยตรงกับช่างในร้านตัดผม การเรียนรู้จากประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น งานมหกรรม งานแสดงสินค้า กิจกรรมสัมมนา เป็นต้น และการเรียนรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพาณิชย์ กรมการส่งออก เป็นต้น</p>
2) องค์กรหรือหน่วยงานในการจัดการเรียนรู้	<p>(1) หน่วยงานด้านการศึกษาในระบบ เช่น วิทยาลัยอาชีวะ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยชุมชน วิทยาลัยการอาชีพ เป็นต้น</p> <p>(2) หน่วยงานด้านศึกษานอกระบบ เช่น กศน. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วิทยาลัยเสริมสวยเอกชน เป็นต้น</p> <p>(3) หน่วยงานเอกชนหรือนิติบุคคล เช่น บริษัทที่ผลิตผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างฝีมือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สมาคมหรือชมรม</p>
3) ความรู้และทักษะการเรียนรู้สู่สากล	<p>(1) ด้านความรู้ (1.1) ความรู้พื้นฐานวิชาชีพ (1.2) ความรู้ด้านเชี่ยวชาญเฉพาะ (1.3) ความรู้ด้านความปลอดภัยและสาธารณสุข (1.4) ความรู้ด้านการประกอบธุรกิจในต่างประเทศ</p> <p>(2) ด้านทักษะ (2.1) ทักษะการเรียนรู้ (2.2) ทักษะภาษาอังกฤษ (2.3) การคิดวิเคราะห์ (2.4) ทักษะการใช้เทคโนโลยี</p> <p>(3) ทักษะเสริมอาชีพ เช่น นวด สปา เป็นต้น</p>

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้าง	แนวทางการพัฒนาสู่สากล
4) บทบาทของภาครัฐ ในการส่งเสริมสู่สากล	<p>(1) ด้านมาตรฐานวิชาชีพ (1.1) การพัฒนามาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิที่ยอมรับในระดับสากล (1.2) การออกใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพให้ผู้ประกอบการ (1.3) พัฒนารูปแบบการประเมินที่มีมาตรฐาน (1.4) การสร้างคุณค่าต่อการสอบมาตรฐานว่าสามารถเอาไปใช้ได้ 1.5 กำหนดอัตราค่าสอบมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกันและมีเอกภาพ</p> <p>2. ด้านการพัฒนาศักยภาพและเทคโนโลยี 2.1 การตั้งสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกที่มีมาตรฐานสากล</p> <p>3. ด้านหลักสูตร 3.1 การพัฒนาหลักสูตรทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่มีมาตรฐานสากล 3.2 สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาหลักสูตรแก่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3.3 การสร้างความเป็นเอกภาพของหลักสูตรและมาตรฐานวิชาชีพ 3.4 การประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ทั่วถึงผู้ประกอบการและช่าง 3.5. การให้ความสำคัญต่อหลักสูตรวิชาชีพช่าง</p> <p>4. ด้านเครือข่าย 4.1 การเป็นตัวกลางในการสร้างความร่วมมือและความเป็นเอกภาพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>5. ด้านการวิจัยและพัฒนา 5.1 การวิจัยความต้องการของตลาด</p> <p>6. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน 6.1 การเจรจาทางการค้าเพื่อสร้างโอกาสแก่วิชาชีพ 6.2 ประชาสัมพันธ์วิชาชีพช่างไทยให้เป็นที่รู้จักในต่างประเทศ 6.3 สนับสนุนงบประมาณอุดหนุนการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ เช่น คุปองวิชาชีพช่าง คุปองอบรมพัฒนาทักษะ</p> <p>7. ด้านการบริหารจัดการ 7.1 การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงานการศึกษาให้มีอำนาจในการบริหารอย่างมีคุณภาพ 7.2 การพัฒนาผู้บริหารให้มีความเข้าใจรอบด้าน 7.3 การมอบอำนาจในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระในแต่ละสายการศึกษา 7.4 การรวมหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อความเป็นเอกภาพ 7.5 การปรับปรุงกฎหมายเปิดให้โอกาสให้ผู้ประเมินโดยพิจารณาจากผู้มีประสบการณ์นอกจากการมีวุฒิ ปวส. 7.6 การบังคับใช้กฎหมายและการควบคุมการเปิดกิจการที่ต้องผ่านมาตรฐาน</p>

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้าง	แนวทางการพัฒนาสู่สากล
5) องค์กรหรือหน่วยงาน อื่น ๆ	(1) กระทรวงสาธารณสุข (2) กรมส่งเสริมการส่งออก (3) สมาคมวิชาชีพช่างผมหรือชมรมที่เกี่ยวข้อง (4) สถาบันเอกชน
6) แนวทางการพัฒนา สู่สากล	(1) ด้านการเรียนรู้ 1.1 การเป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง 1.2 เข้าร่วมกิจกรรมของกรมพัฒนาธุรกิจและการส่งออกที่จัดโดย องค์กรต่าง ๆ 1.3 พัฒนาศักยภาพและความพร้อม (ภาษา การ จัดการ บุคลากร) (2) ด้านการบริหารจัดการ 2.1 การพัฒนา HR ขององค์กรให้มีความ แข็งแกร่ง 2.2 สร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จัก 2.3 พัฒนาช่างหรือคนใน สาขานี้ให้เป็นนักวิชาการ (3) ด้านงบประมาณและการลงทุน 3.1 เข้าหาแหล่งทุนและการ สนับสนุน (4) ด้านมาตรฐานและหลักสูตร 4.1 การพัฒนามาตรฐานให้มี มาตรฐานสากลและมีคุณภาพ 4.2 การพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานสากล 4.3 การพัฒนาระบบประเมินติดตาม ตรวจสอบที่มีมาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือ 4.4 การพัฒนาและ จัดเตรียมเครื่องมือช่างผมที่มีมาตรฐาน 4.5 สร้างคู่มือหรือตำราที่ได้ มาตรฐานเพื่อการเรียนรู้ 4.6 การออกใบรับรองที่เป็นที่ยอมรับจาก หน่วยงานรัฐหรือหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือ (5) ด้านเครือข่าย 5.1 ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาเพื่อ พัฒนาช่างผม 5.2 การแลกเปลี่ยนนักศึกษาช่างผม 5.3 การ แลกเปลี่ยนครูผู้สอน 5.3 สร้างเครือข่ายในการพัฒนาวิชาชีพสู่สากล 5.4 สร้างสมาคมให้มีความเข้มแข็ง

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้าง	แนวทางการพัฒนาสู่สากล
	(6) ด้านเจตคติ 6.1 สร้างความเข้มแข็งและความสำคัญต่อวิชาชีพ 6.2 สร้างค่านิยมคนไทยให้สนใจมาตรฐาน
7) การพัฒนาคุณวุฒิ การศึกษาเพื่อความพร้อมสู่สากล	(1) ด้านหลักสูตร 1.1 การพัฒนาหลักสูตรแกนกลางเพื่อการศึกษาต่อยอด 1.2 สร้างมาตรฐานหลักสูตรและวิชาชีพให้เป็นเอกภาพและสากล 1.3 การพัฒนาหลักสูตรระยะยาวที่สามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญ 1.4 การพัฒนาหลักสูตรระยะยาวเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ 1.5 การสร้างหลักสูตรที่อิงสมรรถนะที่จำเป็น 1.6 การสร้างหลักสูตรและมาตรฐานที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 1.7 จัดหลักสูตรการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างประสบการณ์ (2) ด้านวุฒิการศึกษา 2.1 การพัฒนาการเทียบโอนคุณวุฒิ 2.2 การสร้างธนาคารความรู้ (Credit Bank) ให้ช่างผสมสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณวุฒิทางวิชาชีพ 2.3 การศึกษาต่อในระดับ กศน. 2.4 การสนับสนุนทุนการศึกษาวิชาชีพแก่ช่างเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา
8) บทบาทของภาคเอกชน ในการส่งเสริมสู่สากล	(1) ด้านเครือข่าย 1.1 การร่วมมือกับรัฐในการนำสู่สากล 1.2 การสร้างเครือข่ายในต่างประเทศ 1.3 การพัฒนาหุ้นส่วนการลงทุนกับต่างประเทศ 1.4 การรวมกลุ่มเพื่อตั้งสภาช่างฝีมือไทย (2) ด้านการเรียนการสอน 2.1 การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร 2.2 การสร้างหลักสูตรการเรียนรู้คู่ขนานกับต่างประเทศ
9) การสร้างแบรนด์เพื่อสู่สากล	(1) ด้านการเรียนรู้ 1.1 เรียนรู้จากแบรนด์ที่มีชื่อเสียง 1.2 พัฒนาฝีมือเพื่อศึกษาอย่างต่อเนื่อง 1.3 การจัดการองค์ความรู้ในการไปสู่ต่างประเทศ (2) ด้านเครือข่าย 2.1 เป็นสมาชิกของเครือข่ายที่ไปต่างประเทศ 2.2 การสร้างความร่วมมือระหว่างกันเพื่อไปสู่ต่างประเทศ 2.3 แลกเปลี่ยนและสร้างยี่ห้อให้เป็นที่รู้จัก 2.4 การไปเป็นกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็ง

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้าง	แนวทางการพัฒนาสู่สากล
2. ด้านกฎหมายสู่สากล	
1) กฎหมายที่จำเป็นสำหรับ สู่สากล	(1) กฎหมายด้านความปลอดภัย (2) กฎหมายเฉพาะการค้าและธุรกิจ ของประเทศเป้าหมาย (3) กฎหมายสรรพากร
2) การให้ความรู้ด้าน กฎหมาย	(1) การเรียนรู้ด้วยตนเองเพราะการรู้กฎหมายถือเป็นหน้าที่ของ ผู้ประกอบการ (2) รัฐจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ (3) สถาน ประกอบการให้การอบรมและให้ความรู้ (4) แหล่งเรียนรู้เชิญ ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ (5) สนับสนุนความรู้ด้านกฎหมาย ต่างประเทศจากรัฐ (6) กำหนดหลักสูตรกฎหมายวิชาชีพ (7) ทำคู่มือ กฎหมายผู้ประกอบการ (8) สรรพากรมาช่วยอบรม
3. ด้านการสื่อสารและ มนุษยสัมพันธ์	
1) การพัฒนา ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ	(1) อบรมภาษาระยะสั้น (2) การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (3) การ พัฒนาหลักสูตรภาษา (4) การเน้นภาษาอังกฤษในการสอน (5) การ วิเคราะห์คำศัพท์ที่จำเป็นสำหรับช่างผม (6) การคัดเลือกครูผู้สอนที่ สามารถสอนภาษาอังกฤษได้
4. ด้านทักษะการคิดและ การแก้ปัญหา	
1) การคิดและแก้ปัญหา	(1) กระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาความคิดและนวัตกรรม (2) พัฒนาหลักสูตรที่มีการพัฒนาการคิด (3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเพื่อ พัฒนากระบวนการคิด (4) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันเพื่อสร้าง นวัตกรรม (5) พัฒนาการคิดและการแก้ปัญหารายบุคคล

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้าง	แนวทางการพัฒนาสู่สากล
5. ด้านเจตคติ	
1) ทักษะคนดีที่เหมาะสมเพื่อสู่สากล	(1) มีจิตบริการ (2) ความตระหนักต่อส่วนร่วม (3) มีภาวะผู้นำ (4) ต้องมีใจรักในอาชีพ (5) คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ (6) มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ (7) การยอมรับความแตกต่าง
2) แนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีในการคิดและแก้ปัญหา	(1) สร้างเวทีและช่องทางในการพูดคุย (2) การสอดแทรกคุณธรรมในการเรียนการสอน (3) สร้างแรงบันดาลใจให้เข้าไปพัฒนาตัวเอง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

การวิจัยในตอนนี้มีเป้าหมายการวิเคราะห์กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ผู้วิจัยใช้วิธีการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาช่างผมไทย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ดำเนินการและกลุ่มผู้สนับสนุน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์กลยุทธ์คือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ด้วย SWOT Analysis หรือการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค แล้วนำผลจากการวิเคราะห์ไปพัฒนาเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ ขั้นตอนของการพัฒนากลยุทธ์แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของอุตสาหกรรมช่างผมไทยสู่สากล และ 2) การยกย่องกลยุทธ์และการพิจารณาร่างกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของอุตสาหกรรมช่างผมไทยเพื่อสู่สากล

การวิเคราะห์สภาพภายในและสภาพแวดล้อมของการจัดการความรู้ของอุตสาหกรรมช่างผมไทย 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน เป็นกลุ่มผู้ดำเนินการ ได้แก่ ช่างผม ผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) และผู้รับบริการ (ลูกค้า) การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคสำหรับการจัดการความรู้ สำหรับประเด็นคำถามการสนทนากลุ่มแต่ละกลุ่มพัฒนามาจากข้อค้นพบจากการศึกษาในระยะที่ 2 คือการศึกษาประเด็นการ

เสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย เป็นประเด็นข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขีดความสามารถโดยเฉพาะการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ทักษะในวิชาชีพ และการพัฒนาสถานประกอบการที่มีมาตรฐาน ซึ่งนำไปสู่ประเด็นการจัดการความรู้ที่ต้องการพัฒนาเป็นกลยุทธ์ในภาพใหญ่ 3 ด้าน คือด้านการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตร

จากการศึกษาพบว่า ในประเด็นบุคคล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมช่างผมไทยนั้น ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข (2558) เรื่องกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สำหรับธุรกิจบริการทั่วไป กำหนดให้การประกอบธุรกิจเสริมสวยเป็นกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำเป็นต้องดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และใบอนุญาตให้ตั้งหรือใช้สถานที่เป็นรับจ้างแต่งผมและให้เป็นผู้รับจ้างแต่งผม เพื่อควบคุมการประกอบธุรกิจดังกล่าว แต่ยังไม่มีความหมายเฉพาะสำหรับวิชาชีพช่างผม กฎหมายฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันผู้มีบทบาทหน้าที่กำกับดูแลไม่เข้มงวด ทั้งด้านการบังคับใช้ และบทลงโทษ ด้านประเด็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ พบว่าครูผู้สอนไม่มีทักษะเพียงพอ ทำให้ผู้เรียนขาดความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา การเรียนการสอนในปัจจุบันไม่มีความเป็นเอกภาพ แต่ละสถาบันต่างสอนตามหลักสูตรของตนเอง จึงทำให้ผู้เรียนขาดมาตรฐานเดียวกัน ด้านประเด็นการพัฒนาหลักสูตร พบว่าที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้นไม่มีตำราที่เป็นมาตรฐาน ส่วนใหญ่เป็นความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลที่มาจากการทักษะและประสบการณ์ ถ่ายทอดการสอนโดยต้องไปสังเกตการทำงาน หรือไปร่วมการทำงานด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะไม่ปรากฏชัดเจนเป็นรูปธรรมหรือเป็นเอกสาร ตำรา ทำให้ขาดหลักสูตรที่มีมาตรฐาน เป็นผลให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

จากการสนทนากลุ่มย่อยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคใน 3 ประเด็นที่เกี่ยวข้อง อธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 38 ผลวิเคราะห์ SWOT ของอุตสาหกรรมช่างผมไทย (N=8)

ประเด็นการวิเคราะห์	สภาพแวดล้อมขีดความสามารถ	
1. ด้านการ	จุดแข็ง(S)	จุดอ่อน(W)
จัดการความรู้	<p>S1=มีช่างที่มีความรู้ในอาชีพจำนวนมากในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ (n = 4)</p> <p>S2=ช่างผมมีทักษะที่สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ คนไทยมีฝีมือ มีความละเอียดและประณีต (n = 5)</p> <p>S2=มีความอดทนในการทำงาน (n=2)</p> <p>S3=มีจิตบริการและอัธยาศัยดี (n=2)</p> <p>S4=ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (n=2)</p>	<p>W1= ขาดบุคลากรหรือครูที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนที่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน (n = 4)</p> <p>W2= ครูไม่สามารถสอนได้ตามมาตรฐานของหลักสูตรช่างผม (n = 3)</p> <p>W3=ขาดครูและบุคลากรที่สามารถสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาความรู้และภาษาสู่สากล (n = 6)</p> <p>W4= ขาดหลักสูตรที่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ (n = 7)</p> <p>W5=หลักสูตรขาดเนื้อหาที่เน้นด้านความปลอดภัยและการใช้สารเคมีที่ต่างประเทศให้ความสำคัญ (n = 2)</p> <p>W6=ขาดหลักสูตรระยะยาวเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ (n = 2)</p> <p>W7=ขาดการวิจัยโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมด้านวิชาชีพช่างผม (n = 4)</p> <p>W8=ขาดความรู้ในด้านกฎหมายและการทำธุรกิจต่างประเทศ เน้นกฎหมายความปลอดภัย การใช้สารเคมี การขออนุญาตประกอบธุรกิจ และสิทธิของการทำงาน (n = 2)</p>

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ประเด็นการวิเคราะห์	สภาพแวดล้อมขีดความสามารถ	
		W9=ขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ (n = 6) W10= ขาดหนังสือตำราเกี่ยวกับช่างผมที่มีมาตรฐานและครอบคลุมทุกองค์ความรู้ (n = 7)
	<p>โอกาส(O)</p> <p>O1=มีสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่าย (n = 6)</p> <p>O2=กรมส่งเสริมการส่งออกมีการพัฒนาความรู้ด้านภาษาและการไปต่างประเทศ (n = 2)</p> <p>O3=มีแหล่งเรียนรู้พื้นฐานในท้องถิ่นจัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานวิทยาลัยสารพัดช่าง และสถาบันการศึกษาเอกชน (n = 3)</p> <p>O4=ผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์มีการสนับสนุนและให้การอบรมความรู้เฉพาะด้านอย่างสม่ำเสมอ (n = 2)</p> <p>O5=รัฐมีนโยบายเน้นการศึกษาวิชาชีพ (n = 4)</p>	<p>อุปสรรค(T)</p> <p>T1=สภาพเศรษฐกิจทำให้เป็นอุปสรรคต่อการลงทุนด้านการศึกษาของช่างผม และการลงทุนจากรัฐด้านการพัฒนาวิชาชีพ (n = 4)</p> <p>T2=ความไม่มั่นคงทางการเมืองอาจส่งผลต่อนโยบายที่ต่อเนื่อง (n = 4)</p>
2.ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้	จุดแข็ง(S)	จุดอ่อน(W)
		W1= การสอนยังไม่สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนได้ (n = 4) W2=ครูยังขาดทักษะการสอนที่สามารถสร้างสรรค์ของผู้เรียน (n = 4) W3=ขาดการฝึกผู้เรียนให้มีทักษะการวิจัยและผลิตนวัตกรรม (n = 4)

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ประเด็นการ วิเคราะห์	สภาพแวดล้อมขีดความสามารถ	
	โอกาส(O)	อุปสรรค(T)
	O1=ภาคเอกชนโดยเฉพาะบริษัท พร้อมให้การสนับสนุนความรู้และ งบประมาณในการพัฒนาช่างผม (n = 3)	ไม่พบ/ไม่มี
3.ด้านการ พัฒนาหลักสูตร	จุดแข็ง(S)	จุดอ่อน(W)
	S1= มีบุคลากรด้านวิชาชีพช่างผมที่มี ความรู้และจบการศึกษาในระดับสูงขึ้นไป ที่สามารถพัฒนามาตรฐานวิชาชีพได้ (n = 2)	W1=ขาดใบประกอบวิชาชีพที่มี มาตรฐานสากลหรือยอมรับในระดับ สากล W2=ขาดหน่วยงานหรือสภาวิชาชีพ ช่างผมโดยตรง (n = 6)
	S2=ช่างผมมีความต้องการที่จะได้ใบ ประกอบวิชาชีพเพื่อรับรองตนเอง (n = 4)	W3=ขาดกฎหมายที่บังคับใช้เพื่อให้มี การขอใบประกอบวิชาชีพ (n = 4)
		W4=ช่างผมและผู้ประกอบการยังไม่ ทราบถึงความจำเป็นในการมีใบ ประกอบวิชาชีพ (n = 4)
		W5=สมาคมหรือชมรมช่างผมยังขาด ความเป็นเอกภาพในการทำงาน ร่วมกันเพื่อพัฒนามาตรฐานและใบ ประกอบวิชาชีพ (n = 5)
	โอกาส(O)	อุปสรรค(T)
	O1= สคช. เป็นหน่วยงานมหาชนที่รัฐ จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานเทียบโอน คุณวุฒิวิชาชีพ (n = 2)	T1=หน่วยงานของรัฐยังขาดความ เป็นเอกภาพในการจัดทำมาตรฐาน วิชาชีพ (n = 4)
	O2= สคช. และวิทยาลัยสารพัดช่างมี เครือข่ายกับต่างประเทศ (n = 1)	

หมายเหตุ : n หมายถึง จำนวนผู้ที่นำเสนอความเห็นในแต่ละประเด็น

3.2 การยกร่างและพิจารณาร่างกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

3.2.1 การยกร่างกลยุทธ์การจัดการความรู้

แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ 3 ประเด็นหลัก คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตร แล้วดำเนินการพัฒนากลยุทธ์โดยนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรมาร่างเป็นกลยุทธ์การจัดการความรู้ทั้ง 3 ด้าน โดยร่างของกลยุทธ์ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก และ 9 กลยุทธ์ย่อย ดังต่อไปนี้

1) กลยุทธ์การจัดการความรู้ มีกลยุทธ์ย่อย 3 กลยุทธ์ คือ

- (1) การพัฒนาศูนย์กลางความร่วมมือของช่างฝีมือ และผู้ประกอบการ(เจ้าของร้าน)
- (2) การสร้างความร่วมมือกับบริษัทเอกชน
- (3) การสร้างเครือข่ายองค์กรและสมาคมวิชาชีพช่างฝีมือไทย

2) กลยุทธ์กระบวนการจัดการความรู้ด้วยการจัดการเรียนการสอน มีกลยุทธ์ย่อย 3 กลยุทธ์

คือ

- (1) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ
- (2) การสอนที่เน้นการคิด
- (3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นวิชาการบนฐานการสร้างนวัตกรรม

3) กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตร มีกลยุทธ์ย่อย 3 กลยุทธ์ คือ

(1) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรแกนกลางสำหรับการพัฒนาผู้ประกอบการและช่างฝีมือที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ

(2) จัดทำหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ที่มีมาตรฐานสากล เฉพาะวิชาชีพช่างฝีมือ

(3) การจัดศูนย์ฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยจัดในสถาบันการศึกษา การอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกภูมิภาค

ร่างกลยุทธ์การจัดการความรู้ทั้ง 3 กลยุทธ์หลักและ 9 กลยุทธ์ย่อย จะนำไปสู่การพิจารณาและให้ความเห็นโดยผู้ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนต่อไป

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคสำหรับการจัดการความรู้ พบว่า กลยุทธ์ย่อย 9 ประเด็น สอดคล้องกับการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาสภาพขีด

ความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ซึ่งกลยุทธ์ย่อยแต่ละข้อสอดคล้องกับประเด็นขีดความสามารถที่ค้นพบ ดังนี้

ตารางที่ 39 ความสอดคล้องของกลยุทธ์กับประเด็นขีดความสามารถของช่างผมไทย

ลำดับ	กลยุทธ์ที่ใช้	ประเด็นขีดความสามารถ
1.	การสร้างเครือข่ายผู้ให้บริการเพื่อเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความรู้ การปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายองค์กรและสมาคมวิชาชีพช่างผมไทย	ผู้ประกอบการและช่างผมรุ่นใหม่ยังมีจำนวนน้อย และผู้ประกอบการส่วนมากอยู่ในอาชีพโดยเฉลี่ยประมาณ 10 ปี ซึ่งควรมีการสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้ประกอบการมากขึ้น และอยู่ในสายอาชีพมากขึ้น
2	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรแกนกลางสำหรับการพัฒนาผู้ประกอบการและช่างผมที่มีมาตรฐานสากล การจัดศูนย์ฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยจัดในสถาบันการศึกษา การอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกภูมิภาค	คนเรียนปริญญาตรีมีประมาณร้อยละ 15.4 ถือว่ายังมาทำงานในอาชีพนี้บ้าง และถ้าเราน่าจะผลักดันให้คนที่จบปริญญาตรีมาสู่อุตสาหกรรมนี้มากขึ้น เพราะคนเรียนจบปริญญาตรีจะมีความรู้ด้านระบบสารสนเทศมากกว่าคนจบมัธยมหรือ ปวช./ปวส.
3	การสอนโดยการเน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการวิจัย และการสร้างนวัตกรรม	ผู้ให้บริการโดยเฉพาะในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีขาดทักษะการแก้ปัญหาและการคิดสร้างสรรค์ที่สามารถสร้างนวัตกรรมในวิชาชีพให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล
4	ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดขีดความสามารถการเป็นผู้ให้บริการ(ช่าง)ผมและผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ที่มีมาตรฐานสากล ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	ผู้ประกอบการและผู้ให้บริการขาดทักษะภาษาอังกฤษเพื่อให้สามารถไปประกอบอาชีพหรือเปิดกิจการในต่างประเทศได้

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ลำดับ	กลยุทธ์ที่ใช้	ประเด็นขีดความสามารถ
	แกนกลางสำหรับการพัฒนาผู้ประกอบการและช่างฝีมือมาตรฐานสากล	
5	การจัดศูนย์ฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยจัดในสถาบันการศึกษา การอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกภูมิภาค	เนื้อหาที่เกี่ยวกับการวิชาชีพส่วนใหญ่จะเข้าอบรมด้วยตนเอง ร้อยละกว่า 50 หน่วยงานรัฐยังส่งเสริมน้อย รัฐควรมีบทบาทมากกว่านี้ หน่วยงานไหนควรเป็นหน่วยงานหลัก และการจัดอบรมพัฒนาควรทำอย่างไร
6	การสร้างความร่วมมือกับบริษัทหรือแบรนด์ระดับสากลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	ภาคเอกชนโดยเฉพาะเจ้าของผลิตภัณฑ์มีการสนับสนุนน้อย ควรมีวิธีการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ในฐานะที่เอกชนมีทุนสูงควรเข้ามาสนับสนุนและควรสนับสนุนส่วนไหน

3.2.2 การพิจารณาร่างกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือ

ขั้นตอนนี้เป็น การพิจารณาร่างกลยุทธ์ที่ผู้วิจัยได้ร่างขึ้น โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่มย่อยผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มผู้สนับสนุน ได้แก่ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน สถาบันการศึกษา สมาคมเจ้าของผลิตภัณฑ์ จำนวน 9 คน เพื่อให้มีความชัดเจน เพื่อนำสู่การปฏิบัติด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดหวังและความเหมาะสมในการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ จากการพิจารณาร่างกลยุทธ์มีข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วม ดังนี้

- (1) ร่างกลยุทธ์จำนวน 9 กลยุทธ์ย่อยมีความเหมาะสมเพราะไม่มากเกินไป
- (2) ควรเขียนคำอธิบายกลยุทธ์แต่ละด้านเพื่อให้เห็นภาพที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
- (3) ควรเขียนประเด็นกลยุทธ์ให้มีความชัดเจนและครอบคลุมประเด็นที่นำไปสู่การปฏิบัติ เช่น กลยุทธ์กระบวนการจัดการความรู้ ที่มีเป้าหมายเพื่ออะไร และกลยุทธ์ย่อย ที่ควรเขียนคำอธิบายให้ชัดเจนมากขึ้น

(4) กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานควรเขียนคำอธิบายให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้

(5) กลยุทธ์การจัดการความรู้ด้านการเรียนการสอนควรอธิบายให้เห็นถึงเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน

ผู้วิจัยนำผลและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อพัฒนากลยุทธ์หลักและกลยุทธ์ย่อยจากการพัฒนาตามข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลักและ 9 กลยุทธ์ย่อย ดังนี้

1) กลยุทธ์สร้างความเข้มแข็งในการจัดการความรู้ของบุคคลและหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือ

ปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานเข้ามาดูแล แต่ไม่มีการประสานงานหรือแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความซ้ำซ้อน เสียเวลา กำลังคนและงบประมาณ ในขณะที่ต่างประเทศมีเพียงหน่วยงานเดียวที่รับผิดชอบทุกเรื่อง รวมทั้งการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมช่างฝีมือ หน่วยงานภาครัฐไทยจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการแทนในลักษณะของสมาคมวิชาชีพช่างฝีมือ

สมาคมวิชาชีพช่างฝีมือ มีหน้าที่หลักในการดูแลรับผิดชอบอุตสาหกรรมช่างฝีมือทั้งระบบ และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกำกับกลุ่มสมาคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเชื่อมโยงกันทั้งระดับจังหวัด ระดับภูมิภาคและระดับชาติ เพื่อให้ทำงานร่วมกันภายใต้กฎเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกัน ผลักดันให้มีความเป็นเอกภาพในการขับเคลื่อนขีดความสามารถเทียบเท่าต่างประเทศ เป็นการสร้างความเข้มแข็งในการจัดการความรู้ของบุคคลและหน่วยงานมากขึ้น

1.1) การสร้างเครือข่าย ช่างฝีมือ และผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) เพื่อเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความรู้

การส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายช่างฝีมือและผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ในหลายระดับ ทั้งระดับชุมชน จังหวัด ประเทศ และนานาชาติ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ และดึงความรู้ฝังลึกจากภายในตัวบุคคลที่มีความชำนาญออกมา บุคคลต้องปรับตัวในการทำงานร่วมกันตามลักษณะการทำงานและการเรียนรู้ของสังคมยุคใหม่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ รวมทั้งการเป็นศูนย์กลางความรู้สำหรับผู้ประกอบการรุ่นใหม่ที่น่าสนใจในวิชาชีพช่างฝีมือไทย

1.2) การสร้างความร่วมมือกับบริษัทหรือแบรนด์ระดับสากล เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการจัดการความรู้ของบุคคลและหน่วยงาน

บริษัทหรือแบรนด์ระดับโลกที่มีชื่อเสียง มีเครือข่ายทั่วโลก รวมทั้งมีองค์ความรู้ที่ทันสมัยบนพื้นฐานการวิจัย จึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญยิ่ง ช่างฝีมือและผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)

รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือกับบริษัทเหล่านี้ อันจะช่วยสร้างความเข้มแข็งในการจัดการความรู้ของตนเองให้มากยิ่งขึ้น

1.3) การสร้างเครือข่ายองค์กรและสมาคมวิชาชีพช่างผมไทย

การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างองค์กรกลางเพื่อความเป็นเอกภาพและการทำงานร่วมกันควรมีการจัดตั้งเครือข่ายสมาคมเพื่อเป็นร่มใหญ่ในการดูแลสมาคมที่เกี่ยวข้อง โดยมีตัวแทนจากองค์กรและสมาคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างผม รวมถึงตัวแทนจากภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โรงเรียนเสริมสวยเอกชน วิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นต้น เพื่อให้มีบทบาทในการสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยทั้งช่างผม และผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) เป็นหน่วยงานในการช่วยเหลือบุคคลในวิชาชีพทั้งในด้านกฎหมาย ด้านบริหารและด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ สวัสดิการ การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนาขีดความสามารถและการพัฒนาตลาดทางเศรษฐกิจ

2) กลยุทธ์ปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้านสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงความรู้ของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

กระบวนการจัดการเรียนการสอนของช่างผมไทยที่ผ่านมายังมีปัญหามากในด้านการจัดหาความรู้ การถ่ายทอด และการนำไปใช้ เนื่องจากความรู้ส่วนใหญ่เป็นความรู้ฝังลึก ความรู้ชัดแจ้งในรูปแบบตำรามีจำนวนน้อยมาก การถ่ายทอดไม่เป็นระบบ มักใช้การสังเกตและการร่วมปฏิบัติ การนำไปใช้จริงในการประกอบอาชีพจึงไม่มีหลักการที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ให้ได้มาตรฐาน จึงจำเป็นต้องปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ พร้อมเข้าสู่สากลได้

โดยเฉพาะกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้านสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญมากในการเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงความรู้ของอุตสาหกรรมช่างผมไทย จึงควรเชิญช่างผม และผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ที่มีความชำนาญการและมีความรู้ฝังลึกมาถ่ายทอดความรู้ ร่วมกันแบ่งปันความรู้และทักษะที่มีอยู่จัดทำเป็นบทเรียนทั้งด้านวิชาการและการลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างความรู้ให้แก่ช่างผมรุ่นใหม่และเก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้เฉพาะทางของอุตสาหกรรมช่างผมไทย และให้มีสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพช่างผมไทย

2.1) การปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ

การปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้บุคคลมีแนวทางและเป้าหมายในวิชาชีพ สามารถเตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนให้เข้ากับมาตรฐานสากล และเป็นการกระตุ้นให้บุคคลได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และแนวทางการพัฒนาวิชาชีพควรเชื่อมโยงและสอดคล้องกับกฎหมายเพื่อให้บุคคลเห็นความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพ โดยผู้ที่จะประกอบวิชาชีพช่างผมต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ และได้รับใบรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2) การสอนโดยเน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา

การจัดการเรียนการสอนควรเน้นการปฏิบัติและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถคิดและนำเสนอไอเดียในการพัฒนาวิชาชีพอย่างอิสระ เพื่อเป้าหมายของการคิดและการสร้างสรรค์ในอนาคต สามารถใช้วิธีการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การฝึกทักษะให้มีความเชี่ยวชาญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ที่นำไปถ่ายทอดสู่รุ่นต่อไปอย่างมีคุณภาพมากขึ้น

2.3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นวิชาการบนฐานการสร้างนวัตกรรม

การเรียนการสอนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมสำหรับวิชาชีพ การให้ผู้เรียนได้ทำการทดลอง สืบค้น และใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการค้นหาคำตอบก่อนลงมือปฏิบัติจริงกับผู้ใช้บริการ(ลูกค้า) เช่น การศึกษาวิธีการแต่งผมแบบใหม่ การทดสอบผสมสีสำหรับผมที่มีสภาพเส้นผมแตกต่างกัน การรักษาสุขภาพเส้นผมด้วยสารสกัดจากธรรมชาติ และผลิตภัณฑ์อำนวยการอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เป็นต้น วิธีการจัดการเรียนการสอนทั้งหมดนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นเพราะในระดับสากลมีมาตรฐานการทำงานสูง ดังนั้นช่างผมจะต้องมีความเชี่ยวชาญหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม

3) กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

หลักสูตรช่างผมไทยในปัจจุบันไม่มีมาตรฐานเดียวกัน เพราะแต่ละหน่วยงานจัดทำหลักสูตรของตนเองและเน้นทักษะของช่างผมเท่านั้น ไม่มีหลักสูตรสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพช่างผม โดยเฉพาะ จึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจึงควรร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐาน เพื่อเสริมสร้างช่างผมและผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ให้มีความรู้และทักษะในระดับสากล สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้เป็นมาตรฐานทัดเทียมสากล นอกจากนี้ควรจัดทำหลักสูตรสำหรับช่างผมที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) โดยให้ผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ที่เชี่ยวชาญแบ่งปันประสบการณ์ต่างๆ ที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ เช่น การบัญชี การตลาด การบริหาร การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

3.1) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรแกนกลางสำหรับการพัฒนาช่างผม และผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน) ให้มีมาตรฐานสากล

การนำขีดความสามารถที่วิเคราะห์ได้ไปกำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตร จึงเป็นการจัดประสบการณ์และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาช่างผมและผู้ประกอบการที่มีขีดความสามารถในระดับสากล กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรควรใช้เครือข่ายของสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนวิชาชีพช่างผม โดยผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์ประสบการณ์ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาช่างผมและผู้ประกอบการสู่สากล และหลักสูตรควรมีทั้งแบบระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงระดับปริญญาตรี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น และสามารถเลือกเรียนตามความ

สะดวกของเวลาและงบประมาณส่วนบุคคล นอกจากนี้หลักสูตรควรให้ความสำคัญต่อการใช้ภาษาต่างประเทศควบคู่กับการเรียนการสอนไปด้วย

3.2) จัดทำหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการที่มีมาตรฐานสากล เฉพาะวิชาชีพช่างผม

ระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย เพื่อกำหนดขีดความสามารถของช่างผม และผู้ประกอบการ(เจ้าของร้าน) ที่มีมาตรฐานสากล ด้วยกระบวนการประชุม การระดมความคิดเห็น การเสวนาและหาข้อสรุปร่วมกัน โดยใช้กรอบความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่สอดคล้องกับความต้องการของสากล เพื่อจัดทำหลักสูตรที่มีมาตรฐานสากลเฉพาะวิชาชีพช่างผมให้เหมาะสมกับผู้เรียน

3.3) การจัดศูนย์ฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยจัดในสถาบันการศึกษา การอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกภูมิภาค

หลักสูตรที่พัฒนาได้ควรนำไปดำเนินการจัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมในทุกภูมิภาคของประเทศเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของทั้งช่างผมและผู้ประกอบการ สำหรับหลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการให้สถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการในการพัฒนาให้มีขีดความสามารถสู่สากล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ 2) เพื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือ และ 3) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยและต่างประเทศ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม 2 ชุด ประกอบด้วย แบบสอบถามสำหรับช่างฝีมือ และแบบสอบถามสำหรับผู้ประกอบการ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นช่างฝีมือจำนวน 312 คน และผู้ประกอบการ จำนวน 30 คน ผลจากการวิจัยเชิงสำรวจได้นำไปเปรียบเทียบกับการศึกษาเอกสารในต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของช่างฝีมือและผู้ประกอบการ ข้อค้นพบจากการเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศซึ่งมีข้อค้นพบที่แตกต่างโดยประเทศไทยยังไม่ได้ดำเนินการพัฒนานั้นนำไปสู่การตั้งคำถามสำหรับการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย จำนวน 10 คน จากช่างฝีมือผู้ประกอบการ และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 7 แห่ง ได้แก่ (1) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ องค์การมหาชน (2) กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (4) กรมส่งเสริมการค้าส่งออก กระทรวงพาณิชย์ (5) วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ (6) สำนักงานการศึกษาเอกชน และ (7) กระทรวงศึกษาธิการ ผลที่ได้ในขั้นตอนนี้เป็นการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถและประเด็นที่ได้จากการศึกษานำไปสู่การสร้างกลยุทธ์การจัดการความรู้สำหรับการวิจัยในตอนที่ 3 ต่อไป

ตอนที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย ในขั้นตอนนี้ ได้จัดการสนทนากลุ่ม เพื่อพัฒนากลยุทธ์โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร วิเคราะห์ประเด็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของช่างฝีมือไทย โดยการสนทนาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

(1) กลุ่มดำเนินการ ประกอบด้วย (1.1) ช่างผม (1.2) ผู้ประกอบการ (1.3) ผู้รับบริการหรือลูกค้า ในร้านขนาดใหญ่ และ(1.4) ผู้ประกอบการธุรกิจแฟรนไชส์จากต่างประเทศ (2) กลุ่มสนับสนุน ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมช่างผมไทยทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย (2.1) ผู้แทนจากกรมส่งเสริมการส่งออก (2.2) ผู้แทนจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (2.3) ผู้แทนจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2.4) วิทยาลัยสารพัดช่าง (2.5) ตัวแทนสมาคม (2.6) สถานศึกษาเอกชน (2.7) บริษัทผู้ผลิตผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเส้นผมและความงาม

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยและต่างประเทศ

5.1.1 สภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

5.1.1.1 สภาพข้อมูลพื้นฐาน

จากการสำรวจช่างผมจำนวน 312 คน เป็นชาย 107 คน และหญิง 205 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.1 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.5 อายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.5 และอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ ด้านอายุการทำงานส่วนใหญ่ระหว่าง 3 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.1 มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.8 อายุงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.6 และ อายุงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 44.9 ระดับ ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 34.6 ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 15.4 ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 4.5 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ รายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 52.2 รายได้ระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.9 รายได้ต่ำกว่า 15,000 คิดเป็นร้อยละ 16.7 และรายได้ระหว่าง 50,001 - 100,000 คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ สำหรับทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีทักษะในระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 51.6 ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 19.2 ระดับดี คิดเป็นร้อยละ 17.6 ระดับน้อยมากคิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ และมีทักษะในการใช้ภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษส่วนใหญ่ในระดับน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 65.1 ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 19.2 ระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 9.0 ระดับดี คิดเป็นร้อยละ 4.5 และระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

จากการสำรวจผู้ประกอบการจำนวน 30 คน ส่วนมากมีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี และอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ 13.3 ตามลำดับ ด้านอายุงาน(ประสบการณ์ตัดผม)มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ 3-10 ปี และ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ 13.3 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษาส่วนมากมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ ระดับ ปวช./ปวส. และสูงกว่าปริญญา

ตรี ระดับ และระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 16.7 13.3 และ 3.3 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์เปิดร้าน ส่วนมากมีประสบการณ์เปิดร้านมากกว่า 10 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 26.7 และรองลงมาคือ 4-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 ด้านสถานภาพ พบว่า มีสถานภาพเป็นเจ้าของร้านและช่างผมและเป็นเจ้าของร้านเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.0

5.1.1.2 สภาพขีดความสามารถ

(1.1) ข้อมูลสารสนเทศ

สภาพขีดความสามารถของช่างผมมีความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของช่างผม มีความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.26$, $SD = 1.09$) ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.19$, $SD = 1.09$) ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2542 อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.45$, $SD = 1.14$) ความรู้เรื่องกฎหมายด้านภาษี อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.33$, $SD = 1.18$) ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.25$, $SD = 1.09$) และความรู้เรื่องพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2547 อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.25$, $SD = 1.08$) ด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม พบว่าช่างผมมีความรู้เรื่องแนวโน้มแฟชั่น ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อยู่ในระดับมาก ($M = 3.68$, $SD = .89$) ความรู้เรื่องเส้นผมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.85$, $SD = .85$) ความรู้เรื่องวิธีการทำผมและตกแต่งทรงผมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.87$, $SD = .89$) ความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.74$, $SD = .89$) ความรู้เรื่องเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.78$, $SD = .88$) ความรู้เรื่องผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.82$, $SD = .88$) ความรู้เรื่องเทคนิคการให้บริการอยู่ในระดับมาก ($M = 3.95$, $SD = .90$) และความรู้เรื่องการทำค้ำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($M = 3.96$, $SD = .90$)

ในขณะที่ผู้ประกอบการมีความรู้ข้อมูลระบบสารสนเทศเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของผู้ประกอบการ มีความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.16$, $SD = 1.07$) ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27$, $SD = 1.80$) ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2542 อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37$, $SD = 1.04$) ความรู้เรื่องกฎหมายด้านภาษี อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.46$, $SD = 1.00$) ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37$, $SD = .97$) และความรู้เรื่องพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2547 อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.14$, $SD = 1.10$) เรื่องความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการมีความรู้เรื่องแนวโน้มแฟชั่น ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อยู่ใน

ระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = .70$) ความรู้เรื่องเส้นผมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .66$) ความรู้เรื่องวิธีการทำผมและตกแต่งทรงผม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$, $SD = .70$) ความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.13$, $SD = .73$) ความรู้เรื่องเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.97$, $SD = .93$) ความรู้เรื่องผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, $SD = .79$) ความรู้เรื่องเทคนิคการให้บริการอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, $SD = .71$) และความรู้เรื่องการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($M = 4.37$, $SD = .67$) ในเรื่องระบบการบริหารจัดการของผู้ประกอบการพบว่า ผู้ประกอบการมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.66$, $SD = 1.14$) ความสามารถในการบริหารต้นทุนอยู่ในระดับมาก ($M = 3.66$, $SD = .92$) ความสามารถในการบริหารวัสดุให้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.72$, $SD = .86$) และความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.79$, $SD = .70$)

(1.2) ทักษะ

สภาพขีดความสามารถของช่างผมมีทักษะเรื่องทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ของช่างผม พบว่า ช่างผมมีทักษะเรื่องเข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .75$) มีความสามารถด้านภาษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.17$, $SD = 1.26$) มีความสามารถถ่ายทอดข้อมูลให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ดีอยู่ในระดับมาก ($M = 3.65$, $SD = 1.01$) มีเทคนิคในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายอยู่ในระดับมาก ($M = 3.73$, $SD = 1.05$) และมีความเข้าใจถึงกระบวนการสื่อสาร/ประสานงานอยู่ในระดับมาก ($M = 3.74$, $SD = .96$) เรื่องทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของช่างผม พบว่า ช่างผมมีความสามารถเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ($M = 3.85$, $SD = .86$) มีความสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะนำมาสนับสนุนเพื่อเป็นข้อมูลของการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($M = 3.67$, $SD = .96$) มีความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดอยู่ในระดับมาก ($M = 3.78$, $SD = .91$) มีความสามารถเลือกวิธีในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.82$, $SD = .88$) และมีความสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ทันเวลาอยู่ในระดับมาก ($M = 3.79$, $SD = .87$) เรื่องทักษะอาชีพของช่างผม พบว่า ช่างผมมีความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.84$, $SD = .88$) ได้รับการฝึกฝนพัฒนาด้านอาชีพอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($M = 3.94$, $SD = .88$) มีการเข้าร่วมอบรมเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.86$, $SD = .96$) มีการค้นคว้าหาความรู้ในวิชาชีพของตนอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($M = 3.95$, $SD = .93$) และมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($M = 3.78$, $SD = .88$)

ในขณะที่สภาพขีดความสามารถของผู้ประกอบการ มีทักษะเรื่องทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ของผู้ประกอบการ พบว่าผู้ประกอบการมีทักษะเรื่องเข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = .81$) มีความสามารถด้านภาษาอยู่ใน

ระดับปานกลาง ($M = 3.47$, $SD = 1.07$) มีความสามารถถ่ายทอดข้อมูลให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ดีอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .76$) มีเทคนิคในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายอยู่ในระดับมาก ($M = 4.03$, $SD = .81$) และมีความเข้าใจถึงกระบวนการสื่อสาร/ประสานงานอยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$, $SD = .80$) เรื่องทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการมีความสามารถเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ($M = 4.23$, $SD = .68$) มีความสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะนำมาสนับสนุนเพื่อเป็นข้อมูลของการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .80$) มีความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดอยู่ในระดับมาก ($M = 4.03$, $SD = .89$) มีความสามารถเลือกวิธีในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .80$) และมีความสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ทันเวลาอยู่ในระดับมาก ($M = 4.17$, $SD = .76$) เรื่องทักษะอาชีพของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการมีความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.97$, $SD = .89$) ได้รับการฝึกฝนพัฒนาด้านอาชีพอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = .94$) มีการเข้าร่วมอบรมเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = .98$) มีการค้นคว้าหาความรู้ในวิชาชีพของตนอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($M = 3.70$, $SD = 1.00$) และมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($M = 4.03$, $SD = .85$)

(1.3) ทักษะคนคิด

สภาพขีดความสามารถของช่างผม ด้านทักษะคนคิด พบว่า ผู้ให้บริการสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.41$, $SD = .97$) มีความคิดนอกกรอบ เพื่อค้นหาวิธีที่แตกต่างอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.48$, $SD = .94$) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ($M = 4.11$, $SD = .84$) รู้หลักการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($M = 3.48$, $SD = .97$) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($M = 3.57$, $SD = .99$) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทุกระดับในภาวะที่แตกต่างกันอยู่ในระดับมาก ($M = 3.73$, $SD = .92$) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองและแนวคิดในการดำเนินธุรกิจของตัวเองอยู่ในระดับมาก ($M = 3.61$, $SD = 1.00$) มีความตั้งใจในการทำให้เกิดความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .92$) มีความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($M = 4.04$, $SD = .81$) และมีจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 4.26$, $SD = .80$)

ในขณะที่สภาพขีดความสามารถของผู้ประกอบการด้านทักษะคนคิด พบว่า ผู้ประกอบการสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ($M = 3.77$, $SD = .82$) มีความคิดนอกกรอบ เพื่อค้นหาวิธีที่แตกต่างอยู่ในระดับมาก ($M = 3.67$, $SD = .92$) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ($M = 4.27$, $SD = .74$) รู้หลักการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = .81$) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = .89$) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทุกระดับในภาวะที่

แตกต่างกันอยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = .98$) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองและแนวคิดในการดำเนินธุรกิจของตัวเองอยู่ในระดับมาก ($M = 4.23$, $SD = .77$) มีความตั้งใจในการทำให้เกิดความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($M = 4.30$, $SD = .70$) มีความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = .80$) และมีจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($M = 4.50$, $SD = .63$)

5.1.1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถของช่างผม

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถของช่างผมไทย ประกอบด้วย (1) ตัวแปรอายุ พบว่า อายุส่งผลต่อขีดความสามารถในด้านทักษะ 2 ด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และส่งผลต่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ (2) ตัวแปรอายุงาน พบว่า อายุงานส่งผลต่อความรู้ด้านระบบสารสนเทศ 1 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม และส่งผลต่อภาพรวมทักษะ 2 ด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ และการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และส่งผลต่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ (3) ตัวแปรการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อภาพรวมความรู้ด้านระบบสารสนเทศ และทักษะ 1 ด้าน คือ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (4) ตัวแปรรายได้ พบว่า รายได้ส่งผลต่อความรู้ด้านระบบสารสนเทศ 1 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม และส่งผลต่อทักษะทุกด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา และทักษะอาชีพ และส่งผลต่อทัศนคติความเป็นผู้ประกอบการ (5) ตัวแปรทักษะภาษาอังกฤษ พบว่า ทักษะภาษาอังกฤษส่งผลต่อความรู้ด้านระบบสารสนเทศ 1 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม และส่งผลต่อทักษะทุกด้าน คือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา และทักษะอาชีพ

5.1.1.4 เปรียบเทียบขีดความสามารถของช่างผมระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับมาตรฐานและขีดความสามารถของช่างผมในต่างประเทศเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทยพบประเด็นที่เป็นจุดเน้นและการพัฒนาที่ยังถือเป็นจุดอ่อนสำหรับขีดความสามารถของช่างผมไทยดังนี้ (1) ด้านความปลอดภัย ในต่างประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความปลอดภัยและสุขภาวะทั้งต่อลูกค้าและผู้ให้บริการ (2) การใช้สารเคมีสามารถวิเคราะห์ผลกระทบของสารเคมีต่อเส้นผมแต่ละประเภท รวมทั้งผลกระทบต่อร่างกายและผิวหนังของลูกค้า (3) การบริหารจัดการเวลาสำหรับเวลาที่ใช้ในการจัดทำผมแต่ละรูปแบบและประเภท ตามกำหนดระยะเวลาการดูแลเส้นผม (4) ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ความตระหนักและให้ความสำคัญของการทำงานที่ยั่งยืน การคำนึงถึงผลกระทบต่อทั้งตนเองและผู้อื่นในระยะยาวและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (5) การจัดการข้อมูล การจัดการทำข้อมูลและบันทึกข้อมูลของลูกค้า การใช้บริการการใช้วัสดุอุปกรณ์ และการพัฒนาไปสู่องค์กรที่ใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาต่อยอด (6) ด้านใบประกอบ

วิชาชีพ การมีใบประกอบวิชาชีพช่างผมที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่มีมาตรฐานและยอมรับในระดับชาติ ภูมิภาคและนานาชาติ

5.1.1.5 เปรียบเทียบขีดความสามารถของผู้ประกอบการระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและบริการของผู้ประกอบการในต่างประเทศเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทยพบประเด็นที่เป็นจุดเน้นและการพัฒนาที่ยังถือเป็นจุดอ่อนสำหรับขีดความสามารถของช่างผมไทยดังนี้ (1) ด้านการเป็นผู้ประกอบการ การมีใบอนุญาตเพื่อประกอบกิจการตัดผมหรือเสริมสวย การขออนุญาตในการใช้สารเคมีที่เป็นอันตราย การจัดเตรียมอาคารสถานที่เพื่อประกอบกิจการที่มีมาตรฐาน (2) ด้านหน่วยงานตรวจสอบกิจการด้านสิ่งแวดล้อม ต้องได้รับอนุญาตจากสำนักสุขภาวะสิ่งแวดล้อม (Environmental Health Officers) สำหรับสถานที่ตั้งที่จะดำเนินการเปิดสถานประกอบการ รวมทั้งคำแนะนำเกี่ยวกับการจดทะเบียนการเปิดกิจการ ด้านการควบคุมอาคาร เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอาคาร เช่น การป้องกันจากแผ่นดินไหว การหลบหนีจากภัยพิบัติ และความสะอาดของผู้พิการ เป็นต้น รวมถึงเงื่อนไขด้านอาคารอื่น ๆ ด้านการวางแผน เป็นการขออนุญาตจากสำนักงานท้องถิ่นเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรด้านการบริหารจัดการตามระเบียบและข้อกำหนดของท้องถิ่น

5.1.1.6 สภาพปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

สภาพปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย จากการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ พบว่า การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคการตัดซอยผมบुरुซ ระดับ 1 และ 2 ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 59.3 และโดยบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์สนับสนุนน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 1.0 ด้านเทคนิคการตัดซอยผมสตรี ระดับ 1 และ 2 ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 49.0 และโดยบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์สนับสนุนน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 1.0 หลักสูตรตัด-ซอยผมขั้นสูงส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 24.4 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 2.6 หลักสูตรทรงผมชายและเทคนิคปัตตาเลียนส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 25.6 และโดยบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์สนับสนุนน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 3.5 ด้านการจัดแต่งทรงผม ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนของเจ้าของร้านมากที่สุด จำนวนร้อยละ 25.3 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 1.0 ด้านเทคนิคการตัดผม ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 20.2 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.6 ด้านเทคนิคการยืดผม ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนของบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์มากที่สุด จำนวนร้อยละ 24.4 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.3 ด้านหลักสูตรการทำสีผมพื้นฐาน

ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนของบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์มากที่สุด จำนวนร้อยละ 24.7 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.3 ด้านหลักสูตรการทำಮ್ಮขั้นสูง ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 33.8 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 1.3 ด้านการเสริมสวยระยะสั้น ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 17.0 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 1.0 ด้านการเสริมสวยระยะยาว ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 18.3 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.3 ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 22.1 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.3 ด้านการเตรียมความพร้อมและเพิ่มขีดความสามารถผู้ประกอบการรองรับ AEC ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 11.9 และการสนับสนุนจากภาครัฐน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 0.6 และด้านการให้บริการและมีจิตใจสำหรับการให้บริการที่ดี ส่วนใหญ่เรียนรู้จากการสนับสนุนด้วยตนเองมากที่สุด จำนวนร้อยละ 21.2 และไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเลย หรือจำนวนร้อยละ 0.0

สำหรับแหล่งความรู้ที่ได้รับการอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า การอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 9 และสื่อน้อยที่สุด ร้อยละ 0.6 ศูนย์ฝึกอาชีพ สพส. ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 4.5 และสื่อน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3 วิทยาลัยสารพัดช่าง ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 8.3 และสื่อไม่มี ร้อยละ 0.0 ศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 13.8 และสื่อกับเจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่ายน้อยที่สุดเท่ากัน ร้อยละ 0.3 ศูนย์การศึกษาและฝึกอาชีพสตรี ส่วนใหญ่รับรู้จากเจ้าของร้านหรือกิจการมากที่สุด ร้อยละ 2.6 และสื่อน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3 บริษัทผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ส่วนใหญ่รับรู้จากเจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่ายมากที่สุด ร้อยละ 21.5 และสื่อไม่มีเลย ร้อยละ 0.0 ผู้จำหน่ายวัสดุและอุปกรณ์ ส่วนใหญ่รับรู้จากเจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่ายมากที่สุด ร้อยละ 15.1 และสื่อน้อยที่สุด ร้อยละ 0.6 สมาคมหรือชมรม ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 9.0 และสื่อไม่มีเลย ร้อยละ 0.0 และส่วนบุคคล ส่วนใหญ่รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 18.9 และเจ้าหน้าที่บริษัทผู้จำหน่ายน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3

5.1.2 การเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างมัไทย

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างมัไทย สามารถนำข้อมูลมาเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างมัไทยได้ดังนี้ (1) ช่างมั ประกอบด้วย (1.1) ตัวแปรเพศ (1.2) ตัวแปรอายุ (1.3) ตัวแปรอายุงาน (1.4) ตัวแปรการศึกษา (1.5) ตัวแปรรายได้ (1.6) ตัวแปรทักษะภาษาอังกฤษ และในส่วนของ (2) ผู้ประกอบการ

ประกอบด้วย (2.1) ตัวแปรสถานภาพของผู้ประกอบการ (2.2) ตัวแปรอายุ (2.3) สำหรับตัวแปรด้านอื่น ได้แก่ ประสบการณ์ตัดผม ประสบการณ์เปิดร้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อขีดความสามารถของผู้ประกอบการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

5.2 การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

5.2.1 โครงสร้าง/องค์ประกอบในการจัดการความรู้

5.2.1.1 บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(1) จัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานในการจัดการเรียนรู้ เป็นหน่วยงานที่ควรจัดการเรียนรู้หรือเป็นแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาช่างผมและผู้ประกอบการสู่สากลโดยเฉพาะ ประกอบด้วย (1.1) สถาบันการศึกษาในระบบและนอกระบบ เช่น กรมอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยชุมชน สถาบันเสริมสวยต่าง ๆ เป็นต้น (1.2) สมาคมหรือชมรมช่างผม (1.3) บริษัทที่ผลิตผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างผม (1.4) สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ (1.5) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (1.6) สำนักงานการศึกษาเอกชน

(2) สนับสนุนองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมสู่สากล ประกอบด้วย (2.1) กระทรวงสาธารณสุข (2.2) กรมส่งเสริมการส่งออก (2.3) สมาคมวิชาชีพช่างผมหรือชมรมที่เกี่ยวข้อง (2.4) สถาบันเอกชน

5.2.1.2 บทบาทของภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมสู่สากล

(1) กำหนดบทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมสู่สากล มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากภาครัฐถือเป็นภาคส่วนที่มีศักยภาพในการพาอุตสาหกรรมไทยสู่สากล บทบาทของรัฐมีดังนี้ (1.1) การกำหนดมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิที่ยอมรับในระดับสากล (1.2) การออกไปรับรองมาตรฐานวิชาชีพให้ผู้ประกอบการ (1.3) การประเมินผู้ทดสอบที่มีมาตรฐาน (1.4) การตั้งสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกที่มีมาตรฐานสากล (1.5) ส่งเสริมเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพของหลักสูตรและมาตรฐานวิชาชีพ (1.6) การพัฒนาหลักสูตรทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่มีมาตรฐานสากล (1.7) สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาหลักสูตรแก่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (1.8) การประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ทั่วถึงช่างผมและผู้ประกอบการ (1.9) การเป็นตัวกลางในการสร้างความร่วมมือและความเป็นเอกภาพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (1.10) การสร้างคุณค่าต่อการสอบมาตรฐานว่าสามารถเอาไปใช้ได้ (1.11) การวิจัยความต้องการของตลาด (1.12) การเจรจาทางการค้าเพื่อสร้างโอกาสแก่วิชาชีพ (1.13) ประชาสัมพันธ์วิชาชีพช่างผมไทยให้เป็นที่รู้จักในต่างประเทศ (1.14) สนับสนุนงบประมาณอุดหนุนการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ เช่น คุปองวิชาชีพช่างผม คุปอง

อบรมพัฒนาทักษะ เป็นต้น (1.15) การให้ความสำคัญต่อหลักสูตรวิชาชีพช่างผม (1.16) การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงานการศึกษาให้มีอำนาจในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ (1.17) การนำคนมาบริหารที่มีความเข้าใจรอบด้าน (1.18) การมอบอำนาจในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระในแต่ละสายการศึกษา (1.19) การรวมหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อความเป็นเอกภาพ (1.20) กำหนดอัตราค่าสอบมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกันและมีเอกภาพ (1.21) แก้กฏหมายเพื่อเปิดโอกาสให้เป็นผู้ประเมิน โดยพิจารณาจากผู้มีประสบการณ์นอกจากการมีวุฒิ ปวส. (1.22) การบังคับใช้กฏหมายและการควบคุมการเปิดกิจการที่ต้องผ่านมาตรฐาน

(2) ส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนในการส่งเสริมสู่สากล

หน่วยงานหรือองค์กรเอกชน เช่น สถานศึกษาเอกชน ชมรมหรือสมาคม บริษัทผลิตภัณฑ์ต่างๆ ควรมีบทบาทดังนี้ (2.1) การร่วมมือกับรัฐในการนำสู่สากล (2.2) การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร (2.3) การสร้างหลักสูตรการเรียนรู้อุ้มนานกับต่างประเทศ (2.4) การสร้างเครือข่ายในต่างประเทศ (2.5) การพัฒนาหุ้นส่วนการลงทุนกับต่างประเทศ (2.6) การจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาและกำหนดมาตรฐาน (2.7) การรวมกลุ่มเพื่อตั้งสภาช่างผมไทย

5.2.2 ด้านการจัดการความรู้

5.2.2.1 การค้นหา/สร้างองค์ความรู้ แบ่งออกเป็น

(1) แหล่งเรียนรู้สู่สากล

แหล่งเรียนรู้สำหรับช่างผมและผู้ประกอบการช่างผมไทยเพื่อสู่สากล ประกอบด้วย (1) การเรียนรู้จากสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น YouTube, Google, Website เป็นต้น (2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (3) สถาบันการศึกษาวิชาชีพที่จัดการศึกษาในระบบ เช่น โรงเรียนอาชีววะ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ เป็นต้น (4) การเรียนรู้จากวิทยากรผู้มีประสบการณ์ (5) การเรียนรู้ในสถาบันเสริมสวย (6) การเรียนโดยตรงกับช่างในร้านตัดผม (7) การเรียนรู้จากประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น งานมหกรรม งานแสดงสินค้า กิจกรรมสัมมนา เป็นต้น (8) การเรียนรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพาณิชย์ กรมส่งเสริมการส่งออก เป็นต้น

(2) ความรู้และทักษะการเรียนรู้สู่สากล

คือความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับสู่สากล ประกอบด้วย (2.1) ทักษะการเรียนรู้พื้นฐานวิชาชีพและความเชี่ยวชาญเฉพาะ (2.2) ทักษะการเรียนรู้ (2.3) ทักษะภาษาอังกฤษ (2.4) การคิดวิเคราะห์ (2.5) ทักษะเสริมอาชีพ เช่น นวด สปา เป็นต้น (2.6) ความรู้และทักษะด้านความปลอดภัยและสาธารณสุข (2.7) ทักษะการใช้เทคโนโลยี (2.8) ความรู้และทักษะในด้านธุรกิจ และการสร้างหุ้นส่วนในต่างประเทศ ความรู้และทักษะการเรียนรู้สู่สากลแบ่งเป็น

(2.1) การให้ความรู้ด้านกฎหมาย

การให้ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อสู่สากล มีแนวทางดังนี้ (2.1.1) การเรียนรู้ด้วยตนเองเพราะการรู้กฎหมายถือเป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการ (2.1.2) รัฐจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ (2.1.3) สถานประกอบการให้มีการอบรมและให้ความรู้ (2.1.4) แหล่งเรียนรู้เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ (2.1.5) สนับสนุนความรู้ด้านกฎหมายต่างประเทศจากรัฐ (2.1.6) กำหนดหลักสูตรกฎหมายวิชาชีพ (2.1.7) จัดทำคู่มือกฎหมายผู้ประกอบการ (2.1.8) สรรพากรมาช่วยอบรม

(2.2) ด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์

การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยสู่สากลในประเด็นด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ มีประเด็นย่อยที่เกี่ยวข้อง 1 ด้าน คือ การพัฒนาภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ดังนี้ 1. อบรมภาษาระยะสั้น 2. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 3. การพัฒนาหลักสูตรภาษา 4. การเน้นภาษาอังกฤษในการสอน 5. การวิเคราะห์คำศัพท์ที่จำเป็นสำหรับช่างผม 6. การคัดเลือกครูที่สามารถสอนภาษาอังกฤษได้

(2.3) ประเด็นทักษะการคิดและการแก้ปัญหา

การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยสู่สากลในประเด็นทักษะการคิดและการแก้ปัญหา มีประเด็นย่อยที่เกี่ยวข้อง 1 ด้าน คือ การคิดและแก้ปัญหา ดังนี้ 1. กระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาความคิดและนวัตกรรม 2. พัฒนาหลักสูตรที่มีการพัฒนาการคิด 3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนากระบวนการคิด 4. ส่งเสริมให้มีการแข่งขันเพื่อสร้างนวัตกรรม 5. พัฒนาการคิดและการแก้ปัญหารายบุคคล

(2.4) ประเด็นทัศนคติ

การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยสู่สากลในประเด็นทัศนคติเพื่อสู่สากล มีประเด็นย่อยที่เกี่ยวข้อง 2 ด้าน คือ ทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อสู่สากล และแนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีการคิดและแก้ปัญหา

5.2.2.2 การถ่ายทอด

(1) แนวทางการพัฒนาสู่สากล

(1.1) เรียนรู้ด้วยตัวเองก่อน (1.2) เข้าร่วมกิจกรรมของกรมพัฒนาธุรกิจและการส่งออกที่จัดโดยองค์กรต่าง ๆ (1.3) การพัฒนา HR ขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง (1.4) เข้าหาแหล่งทุนและการสนับสนุน (1.5) กรมพัฒนามาตรฐานให้เข้มแข็ง (1.6) ฝ่ายการศึกษาพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ (1.7) การพัฒนาระบบประเมินติดตามตรวจสอบที่มีมาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือ (1.8) ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาช่างผม (1.9) การแลกเปลี่ยนนักศึกษาช่างผม (1.10) การแลกเปลี่ยนครูผู้สอน (1.11) สร้างความเข้มแข็งและความสำคัญต่อวิชาชีพ (1.12) สร้างค่านิยมคนไทยให้สนใจมาตรฐาน (1.13) สร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จัก (1.14) การ

พัฒนาและจัดเตรียมเครื่องมือช่างที่มีมาตรฐาน (1.15) สร้างคู่มือหรือตำราที่ได้มาตรฐานเพื่อการเรียนรู้ (1.16) พัฒนาช่างหรือคนในสาขานี้ให้เป็นนักวิชาการ (1.17) สร้างสมาคมให้มีความเข้มแข็ง (1.18) สร้างเครือข่ายในการพัฒนาวิชาชีพสู่สากล (1.19) พัฒนาศักยภาพและความพร้อม (ภาษา การจัดการ บุคลากร) (1.20) การออกไปรับรองที่เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานรัฐหรือหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือ

(2) การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาเพื่อความพร้อมสู่สากล

การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาของช่างคนไทยเพื่อให้มีศักยภาพพร้อมสู่สากล ประกอบด้วย (2.1) จัดหลักสูตรการเรียนรู้อันเน้นการสร้างประสบการณ์ (2.2) การสนับสนุนทุนการศึกษาวินิจฉัยช่างเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา (2.3) การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาศักยภาพ (2.4) การพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของช่างและผู้ประกอบการ (2.5) สร้างความตระหนักในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (2.6) การศึกษาต่อในระดับการศึกษานอกระบบ (2.7) การพัฒนาการเทียบโอนวุฒิการศึกษา (2.8) การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการบริการ (2.9) การพัฒนาหลักสูตรแกนกลางเพื่อการศึกษาต่อยอด (2.10) สร้างมาตรฐานหลักสูตรและวิชาชีพให้เป็นเอกภาพและสากล (2.11) การพัฒนาหลักสูตรระยะยาวที่สามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญ (2.12) การพัฒนาหลักสูตรระยะยาวเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ (2.13) การสร้างหลักสูตรที่อิงสมรรถนะที่จำเป็น (2.14) การสร้างหลักสูตรและมาตรฐานที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (2.15) การสร้างธนาคารความรู้ให้ช่างสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณวุฒิทางวิชาชีพ

(3) การสร้างแบรนด์เพื่อสู่สากล

การพัฒนาแบรนด์สู่สากลมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้ (3.1) เรียนรู้จากแบรนด์หรือยี่ห้อดังก่อน (3.2) เป็นสมาชิกของเครือข่ายที่ไปต่างประเทศ (3.3) พัฒนาคู่มือเพื่อศึกษาอย่างต่อเนื่อง (3.4) การจัดการองค์ความรู้ในการไปต่างประเทศ (3.5) การสร้างความร่วมมือระหว่างกันเพื่อไปต่างประเทศ (3.6) สร้างแบรนด์หรือยี่ห้อให้เป็นที่รู้จัก (3.7) การไปเป็นกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำธุรกิจ (3.8) การมีต้นทุนขนาดใหญ่

5.2.2.3 การนำความรู้ไปใช้ในการสร้างเสริมขีดความสามารถ

(1) ในด้านแหล่งเรียนรู้มีแนวทางในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างไทยสู่สากล โดยมีประเด็นในการเสริมสร้างดังต่อไปนี้ (1.1) แหล่งเรียนรู้สู่สากล (1.2) องค์กรหรือหน่วยงานในการจัดการเรียนรู้ (1.3) ความรู้และทักษะการเรียนรู้สู่สากล (1.4) บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมสู่สากล (1.5) องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ (1.6) แนวทางการพัฒนาสู่สากล (1.7) การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาเพื่อความพร้อมสู่สากล (1.8) บทบาทของภาคเอกชนในการส่งเสริมสู่สากล (1.9) การสร้างแบรนด์เพื่อสู่สากล

(2) ในด้านกฎหมายสู่สากลมีแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยสู่สากล โดยมีประเด็นในการเสริมสร้าง คือ กฎหมายที่จำเป็นสำหรับสู่สากล และการให้ความรู้ด้านกฎหมาย

(3) ในด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์มีแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยสู่สากล โดยมีประเด็นในการเสริมสร้าง คือ การพัฒนาภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

(4) ในด้านทักษะการคิดและการแก้ปัญหา มีแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยสู่สากล โดยมีประเด็น คือ การคิดและแก้ปัญหา

(5) ในด้านเจตคติ มีแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยสู่สากล โดยมีประเด็นในการเสริมสร้าง คือ ทักษะคิดที่เหมาะสมเพื่อสู่สากลและแนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีในการคิดและแก้ปัญหา

ตอนที่ 3 กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

กลยุทธ์การจัดการความรู้ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก และ 9 กลยุทธ์ย่อย คือ 1) กลยุทธ์สร้างความเข้มแข็งในการจัดการความรู้ของบุคคลและหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย ประกอบด้วย 1.1) การสร้างเครือข่ายช่างฝีมือและผู้ประกอบการ เพื่อเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความรู้ 1.2) การสร้างความร่วมมือกับบริษัทหรือแบรนด์ระดับสากล เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการจัดการความรู้ของบุคคลและหน่วยงาน 1.3) การสร้างเครือข่ายองค์กรและสมาคมวิชาชีพช่างฝีมือไทย 2) กลยุทธ์ปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้านสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงความรู้ของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย ประกอบด้วย 2.1) การปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 2.2) การสอนโดยการเน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา 2.3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นวิชาการบนฐานการสร้างนวัตกรรม 3) กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย 3.1) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรแกนกลางสำหรับการพัฒนาช่างฝีมือและผู้ประกอบการที่มีมาตรฐานสากล 3.2) จัดทำหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการที่มีมาตรฐานสากล เฉพาะวิชาชีพช่างฝีมือ 3.3) การจัดศูนย์ฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยจัดในสถาบันการศึกษา การอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกภูมิภาค

5.2 อภิปรายผล

การศึกษากลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย มีข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยและต่างประเทศ

กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างผมไทย เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้มีศักยภาพสู่สากล เนื่องจากปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยสัดส่วนมูลค่าผลผลิตอุตสาหกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศและมูลค่าการส่งออกสินค้า อุตสาหกรรมต่อมูลค่าการส่งออกรวม มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (กระทรวง อุตสาหกรรม, 2554) และอุตสาหกรรมช่างผมเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีเงินหมุนเวียนจำนวนมาก จากสถิติพบว่าในปี พ.ศ. 2552 มีสถานประกอบการมากถึง 161,750 แห่ง และมีเงินหมุนเวียนต่อปี โดยประมาณจำนวนมากถึง 22,843,711,900 บาท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) ด้วยเหตุนี้การ พัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยจึงมีความจำเป็นเพื่อให้อุตสาหกรรมช่างผมไทย สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ และสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงคุณภาพของแรงงานไทยโดยรวมเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ปัจจุบันประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันเสียเปรียบต่อประเทศเพื่อนบ้านและคู่แข่งใน เอเชียอย่างเห็นได้ชัด ทั้งในระดับของผลิตภาพของแรงงานและแนวโน้มอัตราการเพิ่ม ซึ่งประเทศไทย มีระดับผลิตภาพต่ำ อีกทั้งอัตราการเพิ่มในแต่ละปีก็ต่ำด้วย เมื่อเทียบกับแรงงานในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ไม่ว่าจะเป็นมาเลเซีย ฮองกง ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และได้หวัน พบว่า ประเทศเหล่านี้มีผลิตภาพสูงกว่าแรงงานไทย คิดเป็น 1.6 เท่า 3.8 เท่า 2.9 เท่า 2.6 เท่าและ 3 เท่าตามลำดับ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) งานวิจัยนี้จึงเป็น การศึกษาที่จะสามารถให้แนวทางในการเสริมสร้างขีดความสามารถของแรงงานไทยโดยเฉพาะช่างผม และผู้ประกอบการให้มีศักยภาพและมีมาตรฐานในระดับสากลต่อไป

จากการศึกษาช่างผม จำนวน 312 คน เป็นชาย 107 คน และหญิง 205 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวนร้อยละ 56.1 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวนร้อยละ 29.5 อายุมากกว่า 40 ปี จำนวนร้อยละ 12.5 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวนร้อยละ 1.9 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าแรงงานอยู่ในช่วงอายุที่มากสำหรับการประกอบธุรกิจที่ต้องใช้สายตาและทักษะในการประกอบ อาชีพ ข้อมูลดังกล่าวแตกต่างจากการสำรวจผู้ประกอบการวิชาชีพช่างผมในประเทศออสเตรเลียและ นิวซีแลนด์ ที่อายุเฉลี่ยของผู้ประกอบการอยู่ระหว่าง 25-34 ปี จำนวนร้อยละ 22.8 และอายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวนร้อยละ 24.8 (RAPS, 2015) ซึ่งเมื่อพิจารณาอายุเฉลี่ยของช่างผมไทยนั้นอยู่ในช่วง อายุ 31-40 ปี จำนวนร้อยละ 56.1 ซึ่งมากกว่าข้อมูลจากประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ถึง 2 เท่า นั้นหมายถึงประเทศไทยขาดแรงงานคนรุ่นใหม่ที่จะมาประกอบอาชีพ ในอนาคตอาจประสบ ปัญหาขาดแคลนแรงงานได้ ข้อมูลแรงงานไทยสอดคล้องกับ การศึกษาของ กรวิทย์ ต้นศรี และสิริธร จารุญญลักษณ์ (2555) ที่สำรวจพบว่าภาคธุรกิจยังขาดแคลนแรงงานระดับมัธยมหรือต่ำกว่า ในขณะที่

จำนวนแรงงานในระดับนี้กลับมีจำนวนลดลง (กรวิทย์ ต้นศรี และสิริธร จารุธัญลักษณ์, 2555) อย่างไรก็ตามเพื่อพิจารณาระดับการศึกษาของช่างผมไทยซึ่งส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวนร้อยละ 44.9 ระดับ ปวช./ปวส. ร้อยละ 34.6 นั้นถือว่าสอดคล้องกับต่างประเทศซึ่งข้อมูลในต่างประเทศโดยการสำรวจในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์พบว่าส่วนใหญ่ช่างผมจบการศึกษาในสายวิชาชีพเช่นเดียวกัน (RAPS, 2015)

จากการศึกษา พบว่า ช่างผมซึ่งมีอายุส่วนใหญ่อยู่ในระดับกลางระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวนร้อยละ 56.1 ซึ่งถือว่ายังขาดแรงงานที่มีอายุน้อย หรือแรงงานคนรุ่นใหม่ที่มาทำหน้าที่ช่างผม แสดงให้เห็นถึงภาวะการขาดแรงงานนั้น สอดคล้องกับข้อมูลจากการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งได้สำรวจสถานประกอบการที่มีคนทำงานตั้งแต่ 6 คนขึ้นไปทั่วประเทศ จำนวน 189,182 แห่ง ในจำนวนสถานประกอบการนี้มีสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างทุกจังหวัดจำนวน 31,856 แห่ง พบว่า มีความต้องการแรงงานจากสถานประกอบการจำนวน 306,148 คน และในจำนวนนี้เป็นแรงงานที่ขาดแคลน 4,181,827 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 แสดงให้เห็นว่า จำนวนงานที่ขาดแคลนใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ ผู้ควบคุมเครื่องจักรปฏิบัติงานในโรงงานและผู้ปฏิบัติงานด้านประกอบเครื่องจักร และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า/พนักงานขาย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) และสอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี (2558) ที่สำรวจผู้ประกอบการทั้งหมด 41 รายในกลุ่มอุตสาหกรรมทั้ง 3 ประเภท พบว่า เกือบทั้งหมดต้องการรับสมัครพนักงาน เพิ่มเติมเหตุผลเพื่อทดแทนพนักงานเดิม/หรือพนักงานที่ลาออกหรือการเจริญเติบโต/หรือการขยายกิจการขององค์กรหรือธุรกิจตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ามากกว่าครึ่งของผู้ประกอบการต้องการจ้างงานผู้ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อทำงานในสาขาวิชาชีพเฉพาะตามลักษณะงานของสถานประกอบการ และผู้ประกอบการประมาณร้อยละ 29 ต้องการผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาชั้นปริญญตรี หรือกล่าวได้ว่าวุฒิมัธยมศึกษาชั้นต่ำระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเพียงพอในการสมัครงานของสถานประกอบการมากกว่าร้อยละ 70 วุฒิมัศึกษาระดับปริญญตรีจำเป็นสำหรับงานด้านบริหารจัดการและฝ่ายสนับสนุน/สำนักงาน (จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี, 2558)

จากการศึกษาพบว่า ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษของช่างผมไทยส่วนใหญ่มีทักษะในระดับพอใช้ จำนวนร้อยละ 51.6 ระดับน้อยจำนวนร้อยละ 19.2 ระดับดีจำนวนร้อยละ 17.6 ระดับน้อยมากจำนวนร้อยละ 11.5 ตามลำดับ และมีทักษะในการใช้ภาษาอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษส่วนใหญ่ในระดับน้อยมาก จำนวนร้อยละ 65.1 ระดับน้อย จำนวนร้อยละ 19.2 ระดับพอใช้ จำนวนร้อยละ 9.0 ระดับดี จำนวนร้อยละ 4.5 และระดับดีมากจำนวนร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ข้อมูลข้างต้นถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการสู่สากลของช่างผมและผู้ประกอบการ ทักษะภาษาต่างประเทศ

ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะสามารถส่งแรงงานไทยให้มีขีดความสามารถเท่ากับต่างประเทศได้ และยังเป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพในต่างประเทศ เมื่อพิจารณาจากข้อมูลแล้วพบว่าช่างฝีมือไทยยังต้องมีการพัฒนาทักษะทางภาษาอย่างต่อเนื่องและอย่างเร่งด่วนหากต้องการส่งออกแรงงานไทยสู่สากล เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศอาเซียนถือว่าประเทศไทยยังอยู่ในลำดับที่ตามหลังหลายประเทศ สอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี (2558) ที่พบว่าประมาณสองในสามของผู้ประกอบการ (ร้อยละ 67) คาดหวังว่าพนักงานจะมีความสามารถในด้านภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ยังคาดหวังให้พนักงานมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ร้อยละ 41) และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ (ร้อยละ 33) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นายจ้างหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมทั้งสามประเภทกล่าวตรงกันว่า ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งกับการทำงาน ความสามารถในการใช้ภาษาเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่ใช้พิจารณาเพื่อรับพนักงานใหม่ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาปรับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น (จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี, 2558) และสอดคล้องกับการสำรวจผลผลิตภาพและสภาวะการลงทุนของธนาคารโลกและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติในปี 2547 และ 2550 แสดงให้เห็นว่าแรงงานมากกว่าร้อยละ 70 ขาดทักษะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นทักษะที่แรงงานระบุว่าเป็นปัญหาสูงที่สุด (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557)

ส่วนระดับการศึกษาของช่างฝีมือไทย พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวนมากถึงร้อยละ 44.9 ระดับ ปวช./ปวส. ร้อยละ 34.6 ระดับปริญญาตรีจำนวนร้อยละ 15.4 ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวนร้อยละ 4.5 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนร้อยละ 0.6 ตามลำดับ ข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่าแรงงานไทยควรได้รับการพัฒนาหรือโอกาสทางการศึกษาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ข้อมูลที่ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมหรือต่ำกว่า ร้อยละ 44.9 นั้น ถือเป็นข้อมูลที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องพิจารณาและให้ความสำคัญเนื่องจากระดับการศึกษาหรือการเข้าถึงการศึกษานั้นมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาขีดความสามารถของช่างฝีมือไทย ดังนั้นจะต้องสร้างโอกาสให้ช่างฝีมือได้รับการศึกษาที่มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหรือการสร้างโอกาสด้านการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น การพัฒนาทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการนั้นจะต้องลดความเหลื่อมล้ำ ด้านคุณภาพการศึกษาและวางโครงสร้างการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการพัฒนาและการปฏิรูปที่ครอบคลุมทั้งระบบในระยะยาว ขนาดของประสิทธิภาพการผลิตที่เพิ่มขึ้นที่จำเป็นต่อการเติบโตจะเกิดขึ้นได้เมื่อการศึกษาคุณภาพสูงแพร่ขยายครอบคลุมทั่วประเทศ ไม่ใช่จำกัดอยู่เฉพาะในเขตกรุงเทพฯ ทั้งในการปฏิรูปภาคการศึกษาทั้งระบบจำเป็นต้องยกระดับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทำให้ภาคการศึกษาสนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (ธนาคารโลกสำนักงานประเทศไทย, 2554)

สำหรับขีดความสามารถของผู้ให้บริการในอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย พบว่า ผู้ให้บริการมีขีดความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ให้บริการมีขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลและ

สารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ให้บริการมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายอยู่ในระดับน้อย และความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผมอยู่ในระดับมาก ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก โดยผู้ให้บริการมีทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก และทักษะอาชีพอยู่ในระดับมาก และด้านทัศนคติอยู่ในระดับมาก และขีดความสามารถของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมช่างผมไทย พบว่า ผู้ประกอบการมีขีดความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการมีขีดความสามารถด้านความรู้ข้อมูลและสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ประกอบการมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผมอยู่ในระดับมาก และการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการมีทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก และทักษะอาชีพอยู่ในระดับมาก และด้านทัศนคติอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมถือว่าอยู่ในระดับมากเนื่องจากร้านตัดผมที่มีการสำรวจส่วนใหญ่เป็นร้านขนาดใหญ่ที่มีช่างผมและผู้ประกอบการที่มีมาตรฐานระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพทั่วไปที่พบว่าผู้ให้บริการมีมาตรฐานในการประกอบการระดับหนึ่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับมาตรฐานและขีดความสามารถของช่างผมในต่างประเทศเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทยพบประเด็นที่เป็นจุดเน้นและการพัฒนาที่ยังถือเป็นจุดอ่อนสำหรับขีดความสามารถของช่างผมไทยดังนี้ (1) ด้านความปลอดภัย ในต่างประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความปลอดภัยและสุขภาวะทั้งต่อลูกค้าและผู้ให้บริการ (World Skills International, 2017) (2) การใช้สารเคมี ที่จะต้องสามารถวิเคราะห์ผลกระทบของสารเคมีต่อเส้นผมแต่ละประเภทรวมถึงผลกระทบต่อร่างกายและผิวหนังของลูกค้า (3) การบริหารจัดการเวลา หรือเวลาที่ใช้สำหรับการการจัดทำผมแต่ละรูปแบบและประเภทตามกำหนดระยะเวลาในการดูแลเส้นผม การวางแผน เตรียมการ และดำเนินการให้เสร็จสมบูรณ์สำหรับการทำผมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในเวลาที่กำหนด ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน การตระหนักและให้ความสำคัญของการทำงานที่ยั่งยืน การคำนึงถึงผลกระทบต่อทั้งตนเองและผู้อื่นในระยะยาว และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (4) การจัดการข้อมูล การจัดการกระทำข้อมูลและบันทึกข้อมูลของลูกค้า การใช้บริการ การใช้วัสดุอุปกรณ์ และการพัฒนาไปสู่องค์กรที่ใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาต่อยอด (5) ด้านใบประกอบวิชาชีพ การมีใบประกอบวิชาชีพช่างผมที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่มีมาตรฐานและยอมรับในระดับชาติ ภูมิภาคและนานาชาติ (State Board of Cosmetology, 2015)

สำหรับขีดความสามารถของผู้ประกอบการระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า ประเด็นที่เป็นจุดเน้นและการพัฒนาที่ยังถือเป็นจุดอ่อนสำหรับขีดความสามารถของช่างผมไทยดังนี้ (1) ด้านการเป็นผู้ประกอบการ เช่น การมีใบอนุญาตเพื่อประกอบกิจการตัดผมหรือเสริมสวย การขอ

อนุญาตในการใช้สารเคมีที่เป็นอันตราย การจัดเตรียมอาคารสถานที่เพื่อประกอบกิจการที่มีมาตรฐาน เช่น ที่ตั้ง จะต้องอยู่ในสภาพที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพ พื้น ระบบไฟและความสว่าง การระบายอากาศ พื้นที่ เป็นต้น (Environmental Health Officers, 2012) และด้านหน่วยงานตรวจสอบกิจการที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลอย่างชัดเจน เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการควบคุมอาคาร เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอาคาร เช่น การป้องกันจากแผ่นดินไหว การหลบหนีจากภัยพิบัติ และความสะอาดของผู้พิการ เป็นต้น รวมทั้งเงื่อนไขด้านอาคารอื่น ๆ ด้านการวางแผน เป็นการขออนุญาตจากสำนักงานท้องถิ่นเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรด้านการบริหารจัดการตามระเบียบและข้อกำหนดของท้องถิ่น เป็นต้น (RAPS, 2015)

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือ ประกอบด้วย ด้านช่างฝีมือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ตัวแปรเพศ ตัวแปรอายุ ตัวแปรอายุงาน ตัวแปรระดับการศึกษา ตัวแปรรายได้ และตัวแปรทักษะภาษาอังกฤษ โดยสำหรับเพศนั้นอาจเป็นสาเหตุเนื่องจากทักษะในการทำงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงนั้นมีลักษณะต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในประเทศออสเตรเลียที่พบว่าส่วนใหญ่เพศหญิงมีการประกอบอาชีพมากกว่าเพศชาย (RAPS, 2015) เช่นเดียวกับอายุที่มีความสอดคล้องกัน ส่วนทักษะภาษาอังกฤษนั้นมีความสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557) ที่ศึกษาพบว่าผู้ที่มีทักษะภาษาอังกฤษจะมีทักษะในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีทักษะภาษาน้อย (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) ด้านผู้ประกอบการ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ประสบการณ์ตัดผม ประสบการณ์เปิดร้าน การศึกษาไม่ส่งผลต่อขีดความสามารถของผู้ประกอบการ ซึ่งอายุและประสบการณ์ทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการประกอบกิจการ เพราะผู้มีอายุมากจะมีประสบการณ์มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย สามารถดำเนินการได้ดีกว่า และการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการใหม่ยังเข้ามาประกอบอาชีพน้อย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าอาจเกี่ยวข้องกับอายุและประสบการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะมีอายุวัยกลางคน ซึ่งยังขาดแรงงานใหม่ที่จะเข้ามาทำงานทดแทน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

5.2.2 การจัดการความรู้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือ

จากการศึกษาโครงสร้างและองค์ประกอบของการจัดการความรู้สำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทยนั้นมียุทธศาสตร์หลัก 3 ส่วน คือ (1) ด้านการจัดการความรู้ (2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ และ (3) ด้านหลักสูตร และในเบื้องต้นถือว่าการจัดการความรู้ในระดับอุตสาหกรรมช่างฝีมือเป็นเรื่องที่ต้องใช้การมีส่วนร่วมและการประสานงานจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและแบ่งระดับความรับผิดชอบตามหน้าที่และศักยภาพของแต่ละภาคส่วน (วิจารณ์ พานิช, 2551) สำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย พบว่า สถาบันการศึกษาและหน่วยพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถของช่างฝีมือ

ยังคงต้องทำหน้าที่หลักในการจัดการความรู้สำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือ โดยองค์กรหรือหน่วยงานในการจัดการเรียนรู้ที่ควรจัดการเรียนรู้หรือเป็นแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาช่างฝีมือและผู้ประกอบการสู่สากลโดยเฉพาะ ประกอบด้วย (1) สถาบันการศึกษาในระบบและนอกระบบ เช่น วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง สถาบันเสริมสวยต่าง ๆ เป็นต้น (2) สมาคมหรือชมรมช่างฝีมือ (3) บริษัทที่ผลิตผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างฝีมือ (4) สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ (5) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (6) สำนักงานการศึกษาเอกชน ข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาถือว่าเป็นองค์กรในการผลิตแรงงานหรือพัฒนาทักษะวิชาชีพให้แก่ทรัพยากรบุคคลของประเทศและมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน ทั้งนี้ เรเวดี นามทองดี (2558) กล่าวว่า “การอาชีวศึกษา” เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตและพัฒนากำลังคนในการเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นส่วนใหญ่ทั้งในระดับแรงงานฝีมือ (skilled labor) และแรงงานกึ่งฝีมือ (semi-skilled labor) ด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการฝึกภาคปฏิบัติควบคู่กันกับการศึกษาภาคทฤษฎี ดังนั้นผู้เรียนในภาคการศึกษาระบบนี้จึงมีความรู้และความเชี่ยวชาญทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อที่จะได้เข้าสู่ตลาดแรงงานและเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและการที่จะพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพได้นั้นนอกจากจะพัฒนาทักษะทางด้านความรู้และความเชี่ยวชาญให้มีประสิทธิภาพแล้วนั้น การที่แรงงานไทยจะพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคนั้น ทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยคือทักษะด้านความสามารถทางภาษาอังกฤษ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (เรเวดี นามทองดี, 2558) นอกจากองค์กรพัฒนาขีดความสามารถแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนขีดความสามารถของช่างฝีมือประกอบด้วย (1) กระทรวงสาธารณสุข (2) กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (3) สมาคมวิชาชีพช่างฝีมือหรือชมรมที่เกี่ยวข้อง (4) สถาบันเอกชน ซึ่งจะต้องช่วยกันสนับสนุนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถของช่างฝีมือไทยสู่สากล สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2551) ที่กล่าวว่า ทีมงานการทำกิจกรรมการจัดการความรู้ต้องมีผู้สนับสนุนโครงการเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการจัดการความรู้ขององค์กรได้

จากการศึกษา พบว่า ด้านการจัดการความรู้เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมาก เพราะเกี่ยวกับการพัฒนาคน และด้านกระบวนการจัดการความรู้นั้นจะต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรซึ่งต้องเริ่มต้นด้วยการเรียนรู้ด้วยตัวเองก่อน การเข้าร่วมกิจกรรมอบรมของกรมพัฒนาธุรกิจและการส่งออกที่จัดโดยองค์กรต่าง ๆ การพัฒนา HR ขององค์กรให้มีการสร้างร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาช่างฝีมือ การสร้างค่านิยมคนไทยให้สนใจมาตรฐาน และการพัฒนาศักยภาพและความพร้อม (ภาษา การจัดการ บุคลากร) ในภาพรวม สอดคล้องกับการศึกษาของชำนาญ นิมนวล (2556) ที่พบว่าองค์กรประกอบการทำกิจกรรมการจัดการความรู้ที่เหมาะสมต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้กองทัพอากาศ ประกอบด้วย การอบรมให้ความรู้กับบุคลากร การ

สร้างทีมงานการสื่อสาร กระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน (การกำหนดความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้) ความสมัครใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากร ความสามารถของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดผลและการประเมินผล การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

ในการจัดการความรู้ตามแนวคิดปลาทุ (วิจารณ์ พานิช, 2551) ส่วนหางปลา เปรียบได้กับ Knowledge Assets เรียกโดยย่อว่า KA หมายถึง องค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ซึ่งมาจาก 2 ส่วนคือ ความรู้เชิงทฤษฎี (Explicit Knowledge) ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น เอกสารตำราและคู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น ความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ซึ่งไม่ปรากฏชัดเจนเป็นรูปธรรมหรือเป็นเอกสาร ตำรา แต่เป็นสิ่งที่มีความค่ามากและทำอย่างไรเมื่อบุคคลออกจากหน่วยงานไปแล้ว แต่ความรู้นั้นยังคงอยู่กับหน่วยงานไม่สูญหายไปพร้อมกับตัวบุคคล จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาเพื่อความพร้อมสู่สากล สำหรับการพัฒนาคุณวุฒิของช่างผมไทยเพื่อให้มีศักยภาพพร้อมสู่สากล ในส่วนของหางปลา ประกอบด้วย (1) จัดหลักสูตรการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างประสบการณ์ (2) การพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของช่างผมและผู้ประกอบการ (3) การพัฒนาหลักสูตรแกนกลางเพื่อการศึกษาต่อยอด (4) สร้างมาตรฐานหลักสูตรและวิชาชีพให้เป็นเอกภาพและสากล (5) การพัฒนาหลักสูตรระยะยาวที่สามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญ (6) การพัฒนาหลักสูตรระยะยาวเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ (7) การสร้างหลักสูตรที่อิงสมรรถนะที่จำเป็น (8) การสร้างหลักสูตรและมาตรฐานที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และ (9) การสร้างธนาคารความรู้เพื่อให้ช่างผมสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณวุฒิทางวิชาชีพ โดยในส่วนของความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) พบว่า จำเป็นที่จะต้องนำผู้เชี่ยวชาญและภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้แก่ช่างผม และการเรียนรู้ของช่างผมที่สามารถเรียนรู้จากช่างที่มีความเชี่ยวชาญโดยตรงในร้านตัดผม การพบปะกับผู้รู้และเพื่อนร่วมงานในวิชาชีพในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่อยู่ในตัวคนไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญต่อไป

5.3 กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างผมไทย

จากการศึกษา พบว่า กลยุทธ์การจัดการความรู้ที่มีความสอดคล้องกับการจัดการความรู้ 3 องค์ประกอบหลัก คือ การจัดการความรู้ กระบวนการ และหลักสูตร โดยจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ช่างผมและผู้ประกอบการเป็นลำดับต้น ซึ่งกลยุทธ์ย่อยที่ได้จากการศึกษา คือ การสร้างเครือข่ายช่างผมและผู้ประกอบการเพื่อเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้าง

ความร่วมมือกับบริษัทหรือแบรนด์ระดับสากล เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการจัดการความรู้ของบุคคล และหน่วยงาน การสร้างเครือข่ายองค์กรและสมาคมวิชาชีพช่างผมไทย โดยการจัดกลุ่มช่างผมที่มีฝีมือและมีศักยภาพสามารถสู่สากลได้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการสู่สากลโดยกรมส่งเสริมการส่งออกและหอการค้าไทย การนำช่างผมที่มีฝีมือและศักยภาพมาร่วมแสดงผลงานและจัดแสดงฝีมือ การจัดแต่งผมในต่างประเทศร่วมกับกรมส่งเสริมการส่งออกและสภาหอการค้าในต่างประเทศ ใช้จุดเด่นคุณลักษณะของคนไทยในด้านความอดทนในการทำงาน มีจิตบริการ ความเป็นกันเองและ อัยาศัยที่ดีเพื่อให้ชาวต่างชาติได้สัมผัสและประทับใจในการรับบริการ ร่วมกับบริษัทผลผลิตผลิตภัณฑ์ โดยเฉพาะแบรนด์สากลในการให้ความรู้และพัฒนาช่างผมไทยสู่สากลโดยเน้นการพัฒนาความรู้และ ทักษะเฉพาะเพื่อการทำงานในต่างประเทศ การสร้างความเข้มแข็งถือเป็นประเด็นที่สำคัญในการ จัดการความรู้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับวิจารณ์ พานิช (2551) และชำนาญ นิมนวล (2556) ที่ จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพไปสู่การจัดการความรู้ขององค์กร

วิจารณ์ พานิช (2551) ได้กล่าวว่า ในการจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการจัดตั้ง ทีมงานในการจัดการความรู้ โดยทีมงานการทำกิจกรรมการจัดการความรู้ต้องมีผู้สนับสนุนโครงการ ผู้จัดการความรู้ ผู้ประสานงานของโครงการ ผู้อำนวยการความสะดวกโครงการ และตำแหน่งอื่นที่จำเป็น กับการทำกิจกรรมกลุ่ม จากการศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามข้อเสนอข้างต้น กล่าวคือในอุตสาหกรรมช่าง ผมไทย กลยุทธ์ที่สำคัญเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพขององค์กรด้วยการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพของช่างและผู้ประกอบการ สำหรับการทำงานในต่างประเทศหรือสู่สากลโดย ใช้กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายองค์กรและสมาคมวิชาชีพช่างผมไทยให้เป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนการ พัฒนาขีดความสามารถ และควรสร้างความร่วมมือจาก 4 องค์กรหลัก คือ (1) สมาคมช่างผมไทย (2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (3) เครือข่ายสถาบันการศึกษาที่จัดการสอนหลักสูตรช่างผม และ (4) กรม ส่งเสริมการส่งออก นอกจากนี้กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ ของอุตสาหกรรมช่างผมไทย การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรแกนกลางสำหรับการพัฒนาช่างผมและ ผู้ประกอบการที่มีมาตรฐานสากล จัดทำหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการที่มีมาตรฐานสากล เฉพาะ วิชาชีพช่างผม การจัดศูนย์ฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยจัดในสถาบันการศึกษา การอบรมโดยกรม พัฒนาฝีมือแรงงานในทุกภูมิภาค เป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่ต้องดำเนินการตามองค์ประกอบของหลักสูตร โดยการจัดตั้งเครือข่ายสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพช่างผมเพื่อประสานงานด้าน การพัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมช่างผมไทย การพัฒนาหลักสูตร การสร้างความร่วมมือกับ องค์กรเครือข่ายในการพัฒนาช่างผมและผู้ประกอบการเพื่อให้มีมาตรฐานในระดับสากล การจัดตั้ง เครือข่ายสมาคมวิชาชีพช่างผมเพื่อความเป็นเอกภาพในการประสานงานและการพัฒนาคุณภาพ วิชาชีพโดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ประสานงานและให้กรมส่งเสริมการส่งออกและเครือข่าย สถาบันการศึกษาวิชาชีพช่างผมเป็นที่ปรึกษา

จากการศึกษา พบว่า อุตสาหกรรมช่างผมไทยจำเป็นต้องมีการจัดเวทีพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานภาครัฐและสมาคมสร้างกิจกรรมและเวทีในการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพและความเข้าใจระหว่างกันมากยิ่งขึ้น กลยุทธ์ที่ได้จากการพัฒนาคือการสร้างเครือข่ายช่างผมและผู้ประกอบการเพื่อเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวคิดส่วนกลางลำตัวของโมเดลปลาหู ที่เปรียบได้กับ Knowledge Sharing เรียกโดยย่อว่า KS หมายถึง ส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Share and Learn) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดและยากที่สุดในกระบวนการทำ KM เพราะจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้คนยินยอมพร้อมใจที่จะแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันและกันโดยไม่หวงวิชา โดยการจัดการความรู้ คำว่า “การจัดการ” ในที่นี้ หมายถึง การบริหารที่จะทำให้เกิดเหตุปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กรพร้อมที่จะแบ่งปันและเรียนรู้ร่วมกัน (วิจารณ์ พานิช, 2551; สามารถ อัยกร, 2016) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Chen Zhu (2557) ที่พบว่า บริษัทจีนที่มาลงทุนในประเทศไทยในอุตสาหกรรมอุปกรณ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมเคมียางพลาสติกมีการใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ที่เน้นการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่สะสมในบุคคลมากกว่ากลยุทธ์ที่เน้นการใช้ประโยชน์จากความรู้ชัดแจ้ง และถือเป็นการสื่อสารระหว่างกันซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ (พรรณิ พิริยไพรวงศ์, 2548)

จากการศึกษา พบว่า กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยนั้น เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการจัดการความรู้ โดยการพัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานในระดับสากลที่มีความเป็นเอกภาพโดยรวมกัน คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานการอาชีวศึกษา สำนักงานการศึกษาเอกชน กรมส่งเสริมการส่งออก บริษัทผลิตภัณฑ์ภัณฑ์ สถาบันการศึกษาเอกชน และสมาคมช่างผมไทย ที่สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านความปลอดภัยและกฎหมายที่จำเป็นสำหรับการทำงานในต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่จะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานและสร้างสรรค์ (คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557) การศึกษานี้ยังพบว่ากลยุทธ์ในการสร้างความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อวิจัยพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมสำหรับอุตสาหกรรมช่างผมไทย ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร เช่นเดียวกัน คือ การสร้างงานวิจัยเชิงสร้างสรรค์การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร และทั้งหมดจะต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตามกลยุทธ์ปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอนในการเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย โดยกระบวนการสอนที่เน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา การสร้างความ

ร่วมมือกับบริษัทหรือแบรนด์ระดับสากลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนที่เน้น การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม

Becerra-Fernandez, Stevenson & Martin (2001) ได้เสนอว่าการวางแผนกลยุทธ์ การจัดการความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการทำกิจกรรมนั้นจำเป็นต้องมีมาตรฐานในการวัดผลที่ดี เพราะ มาตรฐานจะสามารถพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรมได้ ข้อเสนอดังกล่าวสอดคล้องกับ ข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลยุทธ์มาตรฐานและวิชาชีพ (standard and professional strategy) เป็นกลยุทธ์ในการจัดการและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ โดยออกไปประกอบวิชาชีพของช่าง ฝีมือไทยที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล จัดตั้งกลุ่มนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญและ ร่วมมือกับเครือข่ายสมาคม เครือข่ายสถาบันการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมส่งเสริมการ ส่งออก และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้มีมาตรฐานสากล สร้างความร่วมมือในภาคเอกชน เช่น สมาคม บริษัทผลิตผลิตภัณฑ์ สถาบันการศึกษาเอกชน เป็นต้น เพื่อนำเสนอให้กำหนดกฎหมายบังคับใช้ในด้านความปลอดภัย การควบคุม การลงโทษและการ ป้องกัน ร่วมมือกันระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกับสถาบันการศึกษาและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการ สร้างเครือข่ายกับต่างประเทศเพื่อให้มาตรฐานวิชาชีพเป็นที่ยอมรับ อาจเลือกประเทศที่เปิดโอกาส ด้านการประกอบอาชีพที่ง่ายก่อน เช่น อาเซียน หรือประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวียที่ขาดแคลนฝีมือ แรงงานด้านช่างฝีมือ และให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพปรับปรุงพัฒนามาตรฐานอาชีพและประชาสัมพันธ์ ให้ทั่วถึงแก่ช่างฝีมือไทยได้เข้ามาเทียบโอนความรู้เพื่อขอใบประกอบวิชาชีพต่อไป

กระแสการเปลี่ยนแปลงภายใต้โลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีความ ซับซ้อนมากขึ้นก่อให้เกิดสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจากระบบการค้าและการลงทุนอย่างเสรี โดยเฉพาะจากประเทศที่พัฒนาแล้วส่งผลให้ประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ประเทศไทย และกลุ่ม ประเทศในอาเซียน ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มีความท้าทาย และอุปสรรคต่าง ๆ ประกอบกับ ประเด็นด้านมาตรฐานและความปลอดภัยในระดับสากล เช่น การตระหนักถึงคุณภาพของ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงระบบการควบคุมมลภาวะทางสิ่งแวดล้อม ที่เป็นปัจจัยเร่ง ให้ประเทศกำลังพัฒนาต้องให้ความสนใจในการปรับปรุงศักยภาพและคุณภาพของผลผลิตและสินค้า ของประเทศ นอกจากนี้การแข่งขันทางการค้าในตลาดโลกที่มีความหลากหลาย รวมถึงการพัฒนา นวัตกรรมด้านต่าง ๆ ที่มีพลวัตการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูงและรวดเร็ว ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การแข่งขันทางด้านอุตสาหกรรมในทุกกระดับ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขีดความสามารถ ทางการแข่งขันของประเทศ ได้แก่ ระบบโครงสร้างสนับสนุนอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพ และ แรงงาน อีกด้วย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากในการที่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาภาพรวมของ อุตสาหกรรม ทั้งโครงสร้าง ระบบสนับสนุน รวมถึงนโยบายต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม ของประเทศ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) สำหรับการวิจัยนี้เมื่อพิจารณาจากแนวคิดโครงสร้าง

หน้าที่ของทัลดอคต์ พาร์สัน ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระบบสังคมเพิ่มเติมว่า เราสามารถเข้าใจสังคม ได้จากการพิจารณาหน้าที่หลักพื้นฐาน 4 ประการ ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมาย การปรับตัว การบูรณาการ และการรักษาแบบแผน หรือเรียกกย่อว่า GAIL (Appelrouth & Edles, 2011; สุภางค์ จันทวานิช, 2554) พบว่า เป้าหมายในการพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย คือ การใช้กลยุทธ์เข้มแข็ง (strength strategy) เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทยสู่สากลโดยใช้จุดแข็งและโอกาสของสภาพแวดล้อมภายในเพื่อเป็นกลยุทธ์เชิงรุกไปสู่การนำ อุตสาหกรรมสู่สากล ประกอบด้วย (1) การสร้างเครือข่ายผู้ให้บริการเพื่อเป็นศูนย์กลางการ แลกเปลี่ยนความรู้ (2) การปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และ (3) การสร้างความร่วมมือกับ บริษัทหรือแบรนด์ระดับสากลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยการปรับตัวซึ่งเกี่ยวข้องกับสถาบัน ต่าง ๆ ที่ต้องร่วมกันทำหน้าที่ คือ กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายองค์กรและสมาคมวิชาชีพช่างผมไทย ประกอบด้วย (1) วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันเสริมสวย เอกชน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดตั้งผู้ประสานงานหลักที่ทำหน้าที่ในการประสานร่วมกับเครือข่าย สถาบันวิชาชีพช่างผมในการจัดทำหลักสูตรและให้ความรู้เฉพาะผู้ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ (2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดหน่วยพัฒนาศักยภาพวิชาชีพช่างผมให้มีความเข้มแข็งและจัดตั้ง ผู้รับผิดชอบประสานงานกับเครือข่ายสถาบันการศึกษาวิชาชีพช่างผม (3) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจัดตั้ง ผู้รับผิดชอบเพื่อทำหน้าที่ในการประสานงานกับเครือข่ายสถาบันการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเครือข่ายสมาคมวิชาชีพช่างผมเพื่อปรับปรุงพัฒนามาตรฐานคุณวุฒิให้มีมาตรฐานสากลและ สอดคล้องความต้องการของช่างผมไทย (4) สมาคมวิชาชีพช่างผมจัดตั้งผู้ประสานงานเพื่อเป็นส่วน หนึ่งของเครือข่ายสมาคมในการทำหน้าที่พัฒนาขีดความสามารถของช่างผมไทยสู่สากล

สำหรับการปรับตัวย่อมเกิดความตึงเครียดและจำเป็นที่จะต้องมีการรักษาแบบแผน ซึ่ง คือ กลยุทธ์สร้างความเข้มแข็งในการจัดการความรู้ด้านสารสนเทศของบุคคลและหน่วยงานเพื่อ เสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย โดยการสร้างเครือข่ายช่างผม เพื่อเป็น ศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความรู้ และการสร้างเครือข่ายองค์กรและสมาคมวิชาชีพช่างผมไทย ในการ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในเรื่องกฎหมายและข้อมูลต่าง ๆ แก่ช่างผมและผู้ประกอบการ สำหรับการ บูรณาการ คือ กลยุทธ์ปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้านสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างขีด ความสามารถเชิงความรู้ของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย คือ การปรับปรุงและ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ การสอนโดยการเน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา และ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นวิชาการบนฐานการสร้างนวัตกรรม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1) สถาบันการศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย ประกอบด้วย วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยอาชีววะ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันเสริมสวยเอกชน และอื่น ๆ ควรนำกลยุทธ์ในการจัดการความรู้นี้ไปใช้ในการพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรสำหรับการพัฒนาช่างฝีมือไทย และจัดตั้งผู้ประสานงานหลักที่ทำหน้าที่ในการประสานร่วมกับเครือข่ายสถาบันวิชาชีพช่างฝีมือในการจัดทำหลักสูตรและให้ความรู้เฉพาะผู้ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ

2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรนำกลยุทธ์การจัดการความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาช่างฝีมือไทยเพื่อให้มีมาตรฐานในระดับสากล และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความเข้มแข็งต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย รวมทั้งการจัดหน่วยพัฒนาศักยภาพวิชาชีพช่างฝีมือให้มีความเข้มแข็งและจัดตั้งผู้รับผิดชอบประสานงานกับเครือข่ายสถาบันการศึกษาวิชาชีพช่างฝีมือตามกลยุทธ์ที่ได้จากการศึกษา

3) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถนำกลยุทธ์การสร้างมาตรฐานวิชาชีพไปพัฒนามาตรฐานการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพสำหรับช่างฝีมือไทย และกลยุทธ์การจัดการความรู้เป็นแนวทางในการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเป็นศูนย์สอบวัดคุณวุฒิวิชาชีพในระดับท้องถิ่นต่อไป และนำแนวทางการสร้างเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพจัดตั้งผู้รับผิดชอบเพื่อทำหน้าที่ในการประสานงานกับเครือข่ายสถาบันการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเครือข่ายสมาคมวิชาชีพช่างฝีมือเพื่อปรับปรุงพัฒนามาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพให้มีมาตรฐานสากลและสอดคล้องความต้องการของช่างฝีมือไทย

4) สมาคมวิชาชีพช่างฝีมือสามารถนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สมาคม การสร้างเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการนำกลยุทธ์ไปขยายผลโดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้และติดตามการใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

2) ควรนำกลยุทธ์การจัดการความรู้ไปต่อยอดสำหรับอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล รวมทั้งการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3) ควรศึกษาประชากรร้านตัดผมที่มีขนาดหลากหลายมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2555). คู่มือการค้าการลงทุนสาธารณรัฐสิงคโปร์.

กรุงเทพฯ: สำนักข่าวพาณิชย์ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.

กรวิทย์ ตันศรี และสิริธร จารุธัญลักษณ์. (2555). ความไม่สมดุลของตลาดแรงงานไทย นัยของการขาดแคลนแรงงาน. ขอนแก่น: ส่วนเศรษฐกิจภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574.

กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.

กองวิจัยการตลาดแรงงาน. (2554). ความรู้ความเข้าใจเรื่อง FTA. กรุงเทพฯ: กรมจัดหางาน.

กานต์สุดา มาชะศิริานนท์. (2546). การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน.

(ครุศาสตร์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

กำพล ตั้งเอกชัย. (2553). ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจนันทนาการ :

ศึกษาเฉพาะกรณีเมืองพัทยา. (การจัดการดุขฎิบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2557). แผนกลยุทธ์การจัดการ

ความรู้มหาวิทยาลัยศิลปากร: คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี. (2558). ข้อท้าทายในการผลิตแรงงานฝีมือไทยเพื่อเข้าสู่

ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. Paper presented at the ความหลากหลายทางประชากรและสังคมในประเทศไทย ณ ปี 2558, โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ.

จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. (2552). การพัฒนาตัวแบบของกลยุทธ์การจัดการความรู้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2531). สังคมวิทยาการศึกษา สาระดะแห่งแนวความคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ:

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. .

ชาติเฉลิม สุรัชชยาญ. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของ

กำลังแรงงานไทย. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ประชากรศาสตร์)), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชำนาญ นิมนวล. (2556). การจัดการความรู้องค์การทหาร: ศึกษากรณีกองทัพอากาศ.

วารสารวิชาการศรีปทุม, 69-79.

- เซนชู. (2557). กลยุทธ์การจัดการความรู้ต่อความสำเร็จของบริษัทเงินที่มัลลงทุนในประเทศไทยในอุตสาหกรรมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมเคมียางพลาสติก. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐหทัย โสดาศรี. (2554). กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนาคารโลกสำนักงานประเทศไทย. (2554). ประเทศไทย: ความท้าทายและทางเลือกในปี2554 และอนาคต. กรุงเทพฯ: ธนาคารโลกสำนักงานประเทศไทย.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอสอาร์พริ้นติ้งแมสโปรดักส์.
- บุญดี บุญญาภิจ และคณะ. (2548). การจัดการความรู้--จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จิรวัดน์ เอ็กซ์เพรส.
- ผดุงศิษฏ์ ชำนาญบริรักษ์. (2554). รูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ ฉุกเฉินในชุมชน กรณีศึกษาในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิริยไพรวงศ์, พ. (2548). การกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานตรวจสอบภายใน. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554. Retrieved 2 กรกฎาคม 2560 <http://www.royin.go.th/dictionary/>
- เรวดี นามทองดี. (2558). การอาชีวศึกษากับการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยในการเป็นประชาคมอาเซียน. *Veridian E-Journal*, 8(2), 669-681.
- วิจารณ์, บ. (2547). การจัดการความรู้...สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วิจารณ์ พานิช. (2551). การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ. (2559). หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น. Retrieved 13 กรกฎาคม 2560 http://www.spkpoly.ac.th/article-detail.php?article_id=206
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2552). 14th ASEAN SUMMIT: โอกาสและความท้าทายของไทยและอาเซียน. Retrieved 1 กรกฎาคม 2560, from บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด <https://www.kasikornresearch.com/TH/K-EconAnalysis/Pages/ViewSummary.aspx?docid=19566>

- สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2547). ยุทธศาสตร์เพื่อการแข่งขันของเศรษฐกิจไทยภายใต้สถานการณ์ใหม่ของเศรษฐกิจโลก. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). ทฤษฎีสังคมวิทยา แนวทางและเนื้อหาการใช้ประโยชน์เบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. (2554). ยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระยะยาว. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สามารถ อัยกร. (2016). การ จัดการ ความ รู้ ใน สถาบัน อุดมศึกษา. วารสาร บัณฑิต ศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏ สกลนคร (*Sakon Nakhon Graduate Studies Journal*), 13(61), 21-30.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2017). ประวัติความเป็นมา Retrieved 12 กรกฎาคม 2560 <http://www.vec.go.th/เกี่ยวกับสอศ/ประวัติความเป็นมา.aspx>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ. ศ. 2555-2559: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). คุณภาพแรงงานเงาสะท้อนคุณภาพการศึกษา. Retrieved 28 มิถุนายน 2560 <http://apps.qlf.or.th/member/UploadedFiles/prefix-15082557-113332-q15B2n.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). สำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สุภกานต์ เอกสิทธิชัย. (2542). แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานฝ่ายขาย กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายขายบริษัท โอเพ่น คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี จำกัด. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). ทฤษฎีทางสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี มิตรสมหวัง. (2550). ทฤษฎีทางสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- แสงจันทร์ ศรีประเสริฐ. (2553). กลยุทธ์การนำการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาความได้เปรียบในการแข่งขันของธนาคารพาณิชย์ไทย: ศึกษาธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). (การจัดการดุซฎิบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อุมารินทร์ พยัคฆมาศ. (2554). การศึกษากลยุทธ์การตลาด และกลยุทธ์ธุรกิจในธุรกิจบริการและออกแบบทรงผม: กรณีศึกษาร้าน *The Gallery Green Salon*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- เอนก เทียนบุชา. (2553). การพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน. (ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุซฎิบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ภาษาอังกฤษ.

- Allen, M. R., & Wright, P. M. (2006). Strategic management and HRM. *CAHRS Working Paper Series*, 404.
- Appelrouth, S., & Edles, L. D. (2011). *Sociological theory in the contemporary era*. California: SAGE publication.
- Becerra-Fernandez, D., Stevenson, D., & Martin, J. (2001). Knowledge management systems & solutions for the school principal as Chief Learning Officer. *Education*, 121(3).
- Certo, S.C. J. P. P. (1991). *Strategic Management: Concepts and Applications*: McGraw-Hill Education.
- Ellis, M. S., & Rumizen, M. (2002). The evolution of KM at Buckman Laboratories. *Knowledge Management Review*, 5, 12-15.
- Environmental Health Officers. (2012). *Opening a Hairdressing Business Guide*. Hastings: Environmental Health, Hastings District Council.
- European Hairdressing Certificate. (2017). Why EHC. Retrieved 12 June 2017 <http://www.euhaircert.eu/whats-is-ehc/why-ehc.html>
- Fulcher, J., & Scott, J. (2007). *Sociology*. New York: Oxford University Press.
- Griffiths, D. and Young, N. (2013). Skill levels of New Zealand jobs. Retrieved 19 July 2017 http://www.stats.govt.nz/browse_for_stats/income-and-work/employment_and_unemployment/skills-employed-people.aspx

- Israel, G. D. (1992). *Determining sample size*: University of Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agriculture Sciences, EDIS Gainesville.
- Jones, T. (2011). Hair salons and barbershops: A growing industry. Retrieved 20 July 2018 <http://edition.cnn.com/2011/10/15/us/hair-salons-economy/index.html>
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000). SECI, Ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation. *Long range planning*, 33(1), 5-34.
- Palys, T. (2008). Purposive Sampling. In L. M. Given (Ed.), *The Sage encyclopedia of qualitative research methods* Sage Publications.
- Paul, S. (1983). *Strategic Management of Development Programmes*. Geneva: International Labour Office.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Michigan: Free Press.
- Probst, G., Romhardt, K., & Raub, S. (2000). *Managing knowledge: Building blocks for success*: J. Wiley.
- RAPS. (2015). *Hairdressing Environmental Scan*. Balcatta: Retail and Personal Services Training Council.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2005). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Singapore Police Force. (2017). Massage Establishment License. Retrieved 1 June 2017 <http://www.police.gov.sg/e-services/apply/licenses-and-permits/massage-establishment>
- State Board of Cosmetology. (2015). *Cosmetology Law*. Pennsylvania: State Board of Cosmetology, Commonwealth of Pennsylvania.
- Trapp cited in นันทรัตน์ ศรีนนุวิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผล ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Tiwana, A. (2002). *The knowledge management toolkit: orchestrating IT, strategy, and knowledge platforms*: Pearson Education India.
- U.S. Department of Education. (2016). *The Condition of Education 2016*. USA: U.S. Department of Education.

Williams, J. (1996). *Strategic Management: A Practical Approach*. New Jersey: Prentice Hall.

WorldSkills International. (2017). *World Skills Standard Specification Skill 29 Hairdressing* Amsterdam: WorldSkills International.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
สำหรับช่างผม
เรื่อง กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ
สำหรับอุตสาหกรรมช่างผมไทย

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมในประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของช่างผมไทยที่ตอบสนองความต้องการในระดับสากล

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (demographic data) ประกอบด้วย จำนวนช่างผม จำนวนเก้าอี้ให้บริการ สถานที่ตั้ง ระดับการศึกษาของช่างผมและผู้ประกอบการ

ตอนที่ 2 ขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างผมไทย เป็นคำถามเกี่ยวกับสารสนเทศ ทักษะ และทัศนคติในการประกอบการของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถของอุตสาหกรรม เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสารสนเทศ ทักษะ และทัศนคติในการประกอบการของอุตสาหกรรมช่างผมไทย

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัยดังกล่าว ข้อมูลต่าง ๆ จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและนำเสนอเป็นภาพรวมของอุตสาหกรรมช่างผมไทย ดิฉันขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาและอุตสาหกรรมช่างผมไทยในอนาคต หากท่านมีข้อเสนอแนะหรือคำถามเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นางจิณณา สืบสายไทย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและสถานประกอบการ

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชาย หญิง

1.2 อายุ ต่ำกว่า 20 ปี 20-30 ปี 30-40 ปี มากกว่า 40 ปี

1.3 อายุทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี 3-10 ปี มากกว่า 10 ปี

1.4 ระดับการศึกษา

ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษา

ปวช./ปวส. ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ท่านเคยได้รับการอบรมจากหน่วยงานใดบ้าง และทราบข้อมูลการอบรมจากที่ใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

แหล่งความรู้	แหล่งข้อมูลการอบรม				
	เพื่อน ร่วม อาชีพ	เจ้าของ ร้าน หรือ กิจการ	เจ้าหน้าที่ บริษัท ผู้จัด จำหน่าย	หน่วยงาน ที่จัด	สื่อ
<input type="radio"/> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน <input type="radio"/> ศูนย์ฝึกอาชีพ สพส. <input type="radio"/> วิทยาลัยสารพัดช่าง <input type="radio"/> ศูนย์ฝึกอาชีพ กทม. <input type="radio"/> ศูนย์การศึกษาและฝึกอาชีพสตรี <input type="radio"/> บริษัทผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ <input type="radio"/> ผู้จำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ <input type="radio"/> สมาคม/ชมรม <input type="radio"/> ส่วนบุคคล <input type="radio"/> อื่นๆ.....					

1.6 ท่านเคยเรียนรู้ในเรื่องใดบ้าง และใครเป็นผู้ให้การสนับสนุน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เรื่องที่เรียนรู้	ผู้ให้การสนับสนุน			
	ตนเอง	กิจการ	บริษัทผู้ผลิต หรือจัด จำหน่าย ผลิตภัณฑ์	หน่วยงาน ภาครัฐ
<input type="checkbox"/> เทคนิคการตัดซอยผมชาย ระดับ 1 ระดับ 2 <input type="checkbox"/> เทคนิคการตัดซอยสตรี ระดับ 1 ระดับ 2 <input type="checkbox"/> การซอยผม – การตัดผม <input type="checkbox"/> หลักสูตรตัด – ซอยผมขั้นสูง <input type="checkbox"/> คอร์สทรงผมชาย และเทคนิคปัตตาเลียน <input type="checkbox"/> การจัดแต่งทรงผม <input type="checkbox"/> คอร์สการทำสีผมขั้นพื้นฐาน <input type="checkbox"/> คอร์สการทำสีผมขั้นสูง <input type="checkbox"/> เสริมสวยระยะสั้น <input type="checkbox"/> เสริมสวยระยะยาว <input type="checkbox"/> ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร <input type="checkbox"/> การเตรียมความพร้อมและเพิ่มขีด ความสามารถผู้ประกอบการรองรับ AEC <input type="checkbox"/> การให้บริการ มีจิตใจสำหรับให้บริการที่ดี <input type="checkbox"/> อื่นๆ				

1.7 รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 - 30,000 บาท 30,001 - 50,000 บาท
 50,001 - 100,000 บาท มากกว่า 100,000 บาท

1.8 ท่านใช้ภาษาอังกฤษได้ในระดับใด

- ดีมาก ดี พอใช้ น้อย น้อยมาก

1.9 ท่านใช้ภาษาอื่น (โปรดระบุ.....) ได้ในระดับใด

- ดีมาก ดี พอใช้ น้อย น้อยมาก

ตอนที่ 2 ขีดความสามารถ (สารสนเทศ ทักษะ และทัศนคติ) ของท่าน

คำชี้แจงในการตอบ: กรุณาอ่านและพิจารณาขีดความสามารถของท่านว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนคะแนนที่ตรงกับความจริง ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ระดับคะแนนที่แสดงถึงขีดความสามารถ

- คะแนน 0 หมายถึง ไม่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในเรื่องนั้น
 คะแนน 1 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ระดับน้อยที่สุด
 คะแนน 2 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ระดับน้อย
 คะแนน 3 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ระดับปานกลาง
 คะแนน 4 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ระดับมาก
 คะแนน 5 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ระดับมากที่สุด

ขีดความสามารถของท่าน	ระดับขีดความสามารถ					
	5	4	3	2	1	0
ความรู้ด้านระบบข้อมูลและสารสนเทศ						
2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย						
2.1 มีความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541						
2.2 มีความรู้เรื่อง พรบ.การทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. 2551						
2.3 มีความรู้เรื่อง พรบ.ประกันสังคม พ.ศ. 2542						
2.4 มีความรู้เรื่องกฎหมายด้านภาษี						
2.5 มีความรู้เรื่อง พรบ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554						
2.6 มีความรู้เรื่อง พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2547						
3. ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม						
3.1 แนวโน้มแฟชั่น						
3.2 ความรู้เกี่ยวกับเรื่องเส้นผม						
3.3 วิธีการทำผมและตกแต่งทรงผม						
3.4 เทคโนโลยีใหม่ ๆ						
3.5 เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์						

3.6 ผลិតภณท์							
3.7 เทคนิกการให้บริการ							
3.8 การให้คำปรึกษา							
ด้านทักษะ							
4. การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์							
4.1 เข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้อง							
4.2 มีความสามารถด้านภาษา							
4.3 สามารถถ่ายทอดข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องได้ดี							
4.4 มีเทคนิคในการสื่อสารข้อมูลต่างๆให้เข้าใจง่าย							
4.5 มีความเข้าใจถึงกระบวนการสื่อสาร/ประสานงาน							
5. การตัดสินใจและการแก้ปัญหา							
5.1 สามารถเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น							
5.2 สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะนำมาสนับสนุนเพื่อเป็นข้อมูลของการตัดสินใจ							
5.3 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด							
5.4 สามารถเลือกวิธีในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่เหมาะสม							
5.5 สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ทันเวลา							
6. ทักษะอาชีพ							
6.1 มีความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพ							
6.2 ได้รับการฝึกฝนพัฒนาด้านอาชีพอยู่เสมอ							
6.3 เข้าร่วมอบรมเรื่องต่างๆ เพื่อพัฒนาอาชีพ							
6.4 ค้นคว้าหาความรู้ในวิชาชีพของตนอยู่เสมอ							
6.5 ความคิดสร้างสรรค์							
ด้านทัศนคติ							
7. ความเป็นผู้ประกอบการ							
7.1 สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำและพร้อมที่จะรับ							
การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น							
7.2 ความคิดนอกกรอบ เพื่อค้นหาวิธีที่แตกต่าง							

7.3 มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ						
7.4 รู้หลักการบริหารงาน						
7.5 มีภาวะผู้นำ						
7.6 มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทุกระดับในภาวะที่แตกต่างกัน						
7.7 มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองและแนวคิดในการดำเนินธุรกิจของตัวเอง						
7.8 มีความตั้งใจในการทำให้เกิดความสำเร็จ						
7.9 มีความรับผิดชอบต่อสังคม						
7.10 มีจรรยาบรรณวิชาชีพ						

8. โปรดเรียงลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท่านคิดว่าจะมีความสำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยระบุหมายเลข 1-9 ไม่ซ้ำหมายเลข ลงในช่องว่าง (1 = มากที่สุด 9 = น้อยที่สุด) ในกรณีตอบอื่นๆ โปรดระบุกิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้	
8.1 อ่านหนังสือด้วยตนเอง
8.2 ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต
8.3 เจ้าของกิจการจัดประชุมภายใน
8.4 เข้าอบรมตามที่เจ้าของกิจการกำหนด
8.5 เข้าอบรมสัมมนาที่จัดโดยภาครัฐ
8.6 เข้าอบรมสัมมนาที่จัดโดยภาคเอกชน
8.7 ศึกษาจากสื่อสาธารณะ
8.8 ศึกษาจากสื่อแผ่นพับ
8.9 อื่นๆ.....

9. โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามความเป็นจริง

ใช่	ไม่ใช่	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านจะได้รับเงินค่าจ้างจากการทำงานในวันหยุด
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	หากท่านลาป่วยท่านจะได้รับเงินค่าจ้างเท่ากับการทำงานในวันปกติ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบครึ่งปีมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันของท่านต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถอื่นๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านคิดว่าคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานจะต้องมีใบอนุญาตทำงานทุกคน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ที่ร้านของท่านมีคนต่างด้าวเข้าทำงานหรือไม่
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านคิดว่าคนต่างด้าวสามารถทำงานเป็นช่างตัดผมได้
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายมีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับคนไทย
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	แรงงานต่างด้าวสามารถประกอบอาชีพได้ทุกอาชีพในประเทศไทย
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ความเรื่องเกี่ยวกับ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2542
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านต้องจ่ายเงินค่าจ้างเพื่อสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เงินสมทบประกันสังคมนายจ้างจะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบมากกว่าท่าน 2 เท่า
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อสิทธิในกรณีประสบอุบัติเหตุหรือ เจ็บป่วยเท่านั้น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านจะได้รับเงินชดเชยกรณีว่างงาน โดยที่ท่านจ่ายสมทบแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือ ภรรยา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเป็นหน้าที่ของท่าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านต้องยื่นแบบแสดงภาษีประจำปี ภายในวันที่ 30 เมษายน ของทุกปี
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การเสียภาษีทุกประเภทสามารถให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาต้องไปชำระที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่เท่านั้น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ คือ กรมสรรพากร
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การจัดสถานที่ทำงานในร้านตัดผม ต้องคำนึงถึงความสวยงามเป็นอันดับ

	แรก	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ภายในร้านทำผมควรมีอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาล
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	หากท่านทำงานเกี่ยวกับสารเคมีในร้านทำผมต้องสวมใส่อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านจำเป็นต้องตรวจสอบอุปกรณ์ภายในร้านทำผมให้สามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ภายในร้านทำผมจำเป็นต้องมีระบบระบายอากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	พนักงานในร้านจำนวนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 50 เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างน้อย 6 ชั่วโมง เพื่อเพิ่มทักษะฝีมือ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านเข้าอบรมเฉพาะหลักสูตรที่หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พิจารณารับรองแล้ว
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านทราบสิทธิประโยชน์ของ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2547
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแฟชั่นทรงผมอยู่เสมอ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแฟชั่นทรงผมอยู่เสมอ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านสามารถปรับตัวได้ทันกับแนวโน้มแฟชั่น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ลักษณะเส้นผมมีอยู่หลายชนิด เช่น ผมเส้นเล็ก ผมเส้นใหญ่ ผมแข็งหยาบ ผมอ่อนนุ่มและผมหยิกฟู เป็นต้น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สภาพเส้นผมแต่ละคนมีความแตกต่างกันจึงต้องการอุณหภูมิจึงการตกแต่งทรงผมที่แตกต่างกัน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านมีการฝึกฝนการตกแต่งทรงผม หลากหลายรูปแบบ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การย้อมผม ทำสีผม และตัดผม เพื่อให้ผมมีสุขภาพที่ดี
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านสามารถเลือกทรงผมให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การตกแต่งทรงผมต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับรูปหน้าเป็นสำคัญ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายทางสังคมออนไลน์
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านสามารถนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น ระบบอินเตอร์เน็ต มาใช้ประยุกต์ในการทำงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ความร้อนจากแผ่นทำความร้อนเซรามิค จะทำร้ายเส้นผมน้อยกว่า เมื่อเทียบกับการให้ความร้อนด้วยแผ่นเหล็ก

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ผลิตภัณฑ์ที่ดี ต้องเน้นความสวยงามของเส้นผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การใช้ผลิตภัณฑ์บำรุงผมจะช่วยให้ผมหนาขึ้น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความรู้สึกดีต่องานบริการ และเต็มใจที่จะให้บริการ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เป็นผู้มีความสุขภาพ อ่อนน้อม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สามารถตอบข้อซักถามจากผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องชัดเจน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สื่อสารอย่างเข้าใจ ตระหนักถึงความต้องการของลูกค้าภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ไม่รับฟังและไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	พูดจูงใจและโน้มน้าวให้ลูกค้ารับฟังเรื่องราวที่ตนเองต้องการสื่อสาร
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ฟังภาษาต่างประเทศได้ มากกว่าหนึ่งภาษา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	พูดภาษาต่างประเทศได้ มากกว่าหนึ่งภาษา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	อ่านภาษาต่างประเทศได้ มากกว่าหนึ่งภาษา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เขียนภาษาต่างประเทศได้ มากกว่าหนึ่งภาษา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สื่อสารด้วยถ้อยคำที่ชัดเจน ตรงประเด็น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รับฟังด้วยความตั้งใจ เพื่อให้เรื่องที่จะถ่ายทอดออกไปชัดเจนขึ้น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สื่อสารเรื่องราวต่างๆ ภายในร้านกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้าบนพื้นฐานความจริงที่เชื่อถือได้
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ใช้การเจรจาต่อรองเพื่อให้งานภายในร้านบรรลุเป้าหมาย
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเอาเทคโนโลยี และอุปกรณ์ต่างๆ มาใช้ในการสื่อสารภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รู้จักเลือกวิธีในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในร้านให้เหมาะสมกับเรื่องราวที่จะสื่อสาร
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความตั้งใจ เข้าใจในการพูดคุย และปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความรู้ความเข้าใจ ในเนื้อหาของเรื่องราวที่ต้องการสื่อสาร
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ไม่มีการประสานงานการทำงานร่วมกันระหว่างช่างผมภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รู้ว่าปัญหาใดควรแก้ไขก่อนหลัง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รู้วิธีการแก้ไขปัญหาและนำมาใช้แก้ปัญหาภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รู้ว่าปัญหาเกิดจากอะไร เกิดขึ้นได้อย่างไร
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหามาใช้เพื่อช่วยให้ง่ายต่อการตัดสินใจ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงที่มีประโยชน์ก่อนตัดสินใจ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ประเมินปัญหาและความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	หาทางเลือกการแก้ปัญหาโดยการใช้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	หาทางเลือกใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหา

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ทบทวนถึงผลดีผลเสียเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในร้านทำผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	กำหนดและเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในร้านทำผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ใช้เหตุผล ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์มาใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในร้านทำผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเทคนิคต่าง ๆ มาช่วยในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสมที่สุด
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของตนมาใช้ออกแบบทรงผม และ collection สีสผมใหม่ๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เมื่อเพื่อนร่วมงานภายในร้านมีปัญหา สามารถอธิบายและแก้ไขปัญหาให้อธิบายหรือถ่ายทอดความรู้ด้านแฟชั่นทรงผมให้กับเพื่อนร่วมงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เข้าฝึกอบรมหลักสูตรด้านการทำผมอยู่เสมอ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ปรับแต่งทรงผมให้ทันต่อกระแสแฟชั่นเมื่อมีเทรนด์แฟชั่นทรงผมใหม่
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ศึกษาการใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการตกแต่งทรงผมอยู่เสมอ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เข้าร่วมงานแสดง แข่งขัน การจัดแต่งทรงผมเป็นประจำทุกปี
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเคล็ดลับความรู้ที่ได้จากการอบรมการจัดแต่งทรงผมมาแนะนำเพื่อนๆ ช่างผมภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เขียนบทความ คู่มือ คำแนะนำ เกี่ยวกับการจัดแต่งทรงผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ศึกษาเรียนรู้การตัดแต่งทรงผมอยู่เสมอ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเทรนด์แฟชั่นทรงผมแบบใหม่ๆ มาแนะนำหรือบอกต่อให้กับเพื่อนๆ ช่างผมภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ศึกษาหาความรู้จากนิตยสารและอินเทอร์เน็ตต่างๆ ที่เกี่ยวกับแฟชั่นทรงผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเสนอเทคนิคการตัดแต่งทรงผมแบบใหม่ๆ ให้กับช่างผมภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเสนอขายสินค้า และสามารถตอบข้อซักถามของลูกค้าเกี่ยวกับการตกแต่งทรงผมแบบต่างๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	พัฒนาการให้บริการกับลูกค้าอยู่เสมอ เพื่อสร้างความโดดเด่นและแตกต่างจากร้านทำผมอื่นๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ตามกระแสแฟชั่นที่เปลี่ยนแปลง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ปรับบทบาทหน้าที่ของตนภายในร้านทำผม ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

		อย่างกลมกลืน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	คิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อปรับปรุงงานภายในร้านทำผมให้มีคุณภาพ ชอบทำงานที่ท้าทายหรือยากซึ่งไม่เคยมีใครทำมาก่อน เช่น หมั่นทดลอง วิธีการทำผม/ทำสีผมแบบใหม่ๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำสิ่งที่มีอยู่เดิมไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบใหม่ๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีวินัยต่อตนเองรับผิดชอบงานให้สำเร็จลุล่วง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความตั้งใจ กระตือรือร้น ลงมือทำงานจริง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีธรรมาศยที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความเชื่อมั่นในความรู้ของตน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	กล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจร้านทำผม และสามารถถ่ายทอดความรู้นี้ได้
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน มีความสนใจใคร่รู้
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	คอยดูแลลูกค้าภายในร้านให้ได้รับความพึงพอใจ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ทำงานรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถในอาชีพช่างผมถือว่าเป็นความ รับผิดชอบต่อสังคม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในการทำงาน และ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่ออาชีพช่างผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ร่วมกิจกรรมกับเพื่อนช่างผมอื่นๆ ภายในร้านจัดกิจกรรมจิตอาสาทั้งใน และนอกสถานที่ทำงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ทำงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน และลูกค้า
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความเป็นมิตร สุภาพอ่อนน้อมกับลูกค้าภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถของท่าน

คำชี้แจงในการตอบ: กรุณาอ่านและพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถของท่านว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนคะแนนที่ตรงกับความจริง ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดกรณาดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ระดับคะแนนที่แสดงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถ

- คะแนน 0 หมายถึง ไม่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถ
- คะแนน 1 หมายถึง มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในระดับน้อยที่สุด
- คะแนน 2 หมายถึง มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในระดับน้อย
- คะแนน 3 หมายถึง มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในระดับปานกลาง
- คะแนน 4 หมายถึง มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในระดับมาก
- คะแนน 5 หมายถึง มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในระดับมากที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถของท่าน	ระดับของอิทธิพล					
	5	4	3	2	1	0
10. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีความสำคัญในการช่วยเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน						
11. การพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน						
12. การพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน						
13. การจัดทำหลักเกณฑ์พัฒนาส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ช่วยพัฒนาศักยภาพในการทำงาน						
14. การเข้าร่วมอบรมโครงการจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน						
15. ควรมีการจัดโครงการทบทวนปรับปรุงมาตรฐานอาชีพ เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน						
16. การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับทำให้ท่านมีความมั่นใจในการทำงาน						
17. การเทียบเคียงระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ						

กับกลุ่มประเทศอาเซียนมีส่วนร่วมในการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน						
18. การสนับสนุนผู้เข้ารับการประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน						
19. การยกระดับศักยภาพแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นจะช่วยเพิ่มรายได้และขีดความสามารถในการทำงาน						
20. การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน						
21. การเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อรองรับการเปิดเขตการค้าเสรีช่วยเพิ่มความมั่นใจท่านในการทำงาน						
22. การยกระดับความร่วมมือภาคเอกชน/สมาคมและสภาวิชาชีพ ในการจัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการเป็นภาคีเครือข่าย ในการอบรมและทดสอบสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน						
23. การสำรวจความสามารถนำวิชาชีพเพื่อไปพัฒนางานหรือนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้จบการอบรมอาชีพและวิชาชีพจากโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ช่วยเพิ่มทักษะในการทำงาน						
24. การอบรมในหลักสูตร ช่างเสริมสวยเบื้องต้น ช่างเสริมสวยขั้นสูง ช่างตัดผมชาย ช่างตัดผมชายขั้นสูง ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน						
25. การอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นสาขาวิชาเสริมสวย ชอยผม ตัดผม ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของท่านในการทำงาน						
26. การจัดระบบการเรียนที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย เพื่อให้ประชาชน ทุกคนทุกเพศ ทุกวัย มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยพัฒนาศักยภาพในการทำงาน						
27. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ช่วยพัฒนาศักยภาพในการทำงาน						

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
สำหรับผู้ประกอบการ (เจ้าของร้าน)**

**เรื่อง กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันสำหรับอุตสาหกรรม
ช่างฝีมือไทย**

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือในประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของช่างฝีมือไทยที่ตอบสนองความต้องการในระดับสากล

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (demographic data) ประกอบด้วย จำนวนช่างฝีมือ จำนวนเก้าอี้ให้บริการ สถานที่ตั้ง ระดับการศึกษาของช่างฝีมือและผู้ประกอบการ

ตอนที่ 2 ขีดความสามารถของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย เป็นคำถามเกี่ยวกับสารสนเทศ ทักษะ และทัศนคติในการประกอบการของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถของอุตสาหกรรม เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสารสนเทศ ทักษะ และทัศนคติในการประกอบการของอุตสาหกรรมช่างฝีมือไทย

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัยดังกล่าว ข้อมูลต่าง ๆ จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและนำเสนอเป็นภาพรวมของอุตสาหกรรม ดิฉันขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาและอุตสาหกรรมช่างฝีมือของไทยในอนาคต หากท่านมีข้อเสนอแนะ หรือคำถามเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนางจินณา สืบสายไทย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและสถานประกอบการ

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 สถานภาพ

- เจ้าของร้าน ช่างผมที่เป็นเจ้าของร้าน

1.2 ประสบการณ์ตัดผม

- ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี 3-10 ปี มากกว่า 10 ปี

ประสบการณ์เปิดร้าน

- ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี 3-10 ปี มากกว่า 10 ปี

1.3 อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 20-30 ปี 30-40 ปี มากกว่า 40 ปี

1.4 ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษา

- ปวช./ปวส. ปริญญาตรี

- สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ท่านเคยได้รับการอบรมจากหน่วยงานใดบ้าง และทราบข้อมูลการอบรมจากที่ใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

แหล่งความรู้	แหล่งข้อมูลการอบรม			
	เพื่อน ร่วม อาชีพ	เจ้าหน้าที่บริษัท ผู้จัด จำหน่าย	หน่วยงาน ที่จัด	สื่อ
<input type="radio"/> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน <input type="radio"/> ศูนย์ฝึกอาชีพ สพส. <input type="radio"/> วิทยาลัยสารพัดช่าง <input type="radio"/> ศูนย์ฝึกอาชีพ กทม. <input type="radio"/> ศูนย์การศึกษาและฝึกอาชีพสตรี <input type="radio"/> บริษัทผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ <input type="radio"/> ผู้จำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ <input type="radio"/> สมาคม/ชมรม <input type="radio"/> ส่วนบุคคล <input type="radio"/> อื่นๆ.....				

1.6 ท่านเคยเรียนรู้ในเรื่องใดบ้าง และใครเป็นผู้ให้การสนับสนุน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เรื่องที่เรียนรู้	ผู้ให้การสนับสนุน			
	ตนเอง	กิจการ	บริษัทผู้ผลิต หรือจัด จำหน่าย ผลิตภัณฑ์	หน่วยงาน ภาครัฐ
<input type="checkbox"/> เทคนิคการตัดซอยผมชายระดับ1 ระดับ 2 <input type="checkbox"/> เทคนิคการตัดซอยสตรี ระดับ 1 ระดับ 2 <input type="checkbox"/> การซอยผม – การตัดผม <input type="checkbox"/> หลักสูตรตัด – ซอยผมขั้นสูง <input type="checkbox"/> คอร์สทรงผมชาย และเทคนิคปัดตาเลียน <input type="checkbox"/> การจัดแต่งทรงผม <input type="checkbox"/> คอร์สการทำสีผมขั้นพื้นฐาน <input type="checkbox"/> คอร์สการทำสีผมขั้นสูง <input type="checkbox"/> เสริมสวยระยะสั้น <input type="checkbox"/> เสริมสวยระยะยาว <input type="checkbox"/> ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร <input type="checkbox"/> การเตรียมความพร้อมและเพิ่มขีด ความสามารถผู้ประกอบการรองรับ AEC <input type="checkbox"/> การให้บริการและมีจิตใจสำหรับให้บริการ ที่ดี <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....				

2. ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ

2.1 จำนวนพนักงาน

- ช่างตัดผม.....คน

- พนักงานอื่นๆ.....คน

2.2 จำนวนเก้าอี้ให้บริการ

1-4 ตัว

5-10 ตัว

11 ตัวขึ้นไป

2.3 สถานที่ตั้งของสถานประกอบการในปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

บ้านส่วนบุคคล

อาคารพาณิชย์

ห้างสรรพสินค้า

2.4 จำนวนสาขาในปัจจุบัน

- 1 สาขา 2-5 สาขา 6-10 สาขา >10 สาขา

2.5 อัตราค่าบริการตัดผมขั้นต่ำ

- ต่ำกว่า 300 บาท 300 - 500 บาท
 500 - 1,000 บาท มากกว่า 1,000 บาท

2.6 รายได้หลังหักค่าใช้จ่ายต่อเดือนของร้าน

- ต่ำกว่า 100,000 บาท 100,000 - 200,000 บาท
 300,000 - 500,000 มากกว่า 500,000 บาท

2.7 เงินหมุนเวียนในปัจจุบัน

- ต่ำกว่า 500,000 บาท 500,000 - 1000,000 บาท
 1000,000 - 3000,000 บาท มากกว่า 3000,000 บาท

2.8 ร้านของท่านเปิดเป็นโรงเรียนสอนที่ให้ประกาศนียบัตร

- ใช่ ไม่ใช่

2.9 ชื่อร้านของท่านเป็นแบรนด์ของตนเอง

- ใช่ ไม่ใช่

2.10 ท่านพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านเส้นผมภายใต้แบรนด์ของตัวเอง

- ใช่ ไม่ใช่

ตอนที่ 2 ขีดความสามารถ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ) ของท่าน

คำชี้แจงในการตอบ : กรุณาอ่านและพิจารณาขีดความสามารถของท่านว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนคะแนนที่ตรงกับความจริง ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ระดับคะแนนที่แสดงถึงขีดความสามารถ

- คะแนน 0 หมายถึง ไม่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในเรื่องนั้น
 คะแนน 1 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ระดับน้อยที่สุด
 คะแนน 2 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ระดับน้อย
 คะแนน 3 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ระดับปานกลาง
 คะแนน 4 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ระดับมาก
 คะแนน 5 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ระดับมากที่สุด

ขีดความสามารถของท่าน	ระดับขีดความสามารถ					
	5	4	3	2	1	0
ความรู้ด้านระบบข้อมูลและสารสนเทศ						
3. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย						
3.1 มีความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541						
3.2 มีความรู้เรื่อง พรบ.การทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. 2551						
3.3 มีความรู้เรื่อง พรบ.ประกันสังคม พ.ศ. 2542						
3.4 มีความรู้เรื่องกฎหมายด้านภาษี						
3.5 มีความรู้เรื่อง พรบ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554						
3.6 มีความรู้เรื่อง พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2547						
4. ความรู้ในระบบการบริหารจัดการ						
4.1 ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
4.2 ความสามารถในการบริหารต้นทุน						
4.3 ความสามารถในการบริหารวัสดุให้มีประสิทธิภาพ						
4.4 ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ						

5. ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพช่างผม						
5.1 แนวโน้มแฟชั่น						
5.2 ความรู้เกี่ยวกับเรื่องเส้นผม						
5.3 วิธีการทำผมและตกแต่งทรงผม						
5.4 เทคโนโลยีใหม่ ๆ						
5.5 เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์						
5.6 ผลិតภัณฑ์						
5.7 เทคนิคการให้บริการ						
5.8 การให้คำปรึกษา						
ด้านทักษะ						
6. การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์						
6.1 เข้าใจความต้องการของผู้อื่นได้ถูกต้อง						
6.2 มีความสามารถด้านภาษา						
6.3 สามารถถ่ายทอดข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องได้ดี						
6.4 มีเทคนิคในการสื่อสารข้อมูลต่างๆให้เข้าใจง่าย						
6.5 มีความเข้าใจถึงกระบวนการสื่อสาร/ประสานงาน						
7. การตัดสินใจและการแก้ปัญหา						
7.1 สามารถเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น						
7.2 สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะนำมาสนับสนุนเพื่อเป็นข้อมูลของการตัดสินใจ						
7.3 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด						
7.4 สามารถเลือกวิธีในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่เหมาะสม						
7.5 สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ทันเวลา						
8. ทักษะอาชีพ						
8.1 มีความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพ						
8.2 ได้รับการฝึกฝนพัฒนาด้านอาชีพอยู่เสมอ						
8.3 เข้าร่วมอบรมเรื่องต่างๆ เพื่อพัฒนาอาชีพ						
8.4 ค้นคว้าหาความรู้ในวิชาชีพของตนอยู่เสมอ						
8.5 มีความคิดสร้างสรรค์						
ด้านทัศนคติ						

9. ความเป็นผู้ประกอบการ						
9.1 สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำและพร้อมที่จะรับ						
การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น						
9.2 ความคิดนอกกรอบ เพื่อค้นหาวิธีที่แตกต่าง						
9.3 ความรับผิดชอบในงานที่ทำ						
9.4 รู้หลักการบริหารงาน						
9.5 มีภาวะผู้นำ						
9.6 มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทุกระดับในภาวะที่แตกต่างกัน						
9.7 มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองและแนวคิดในการดำเนินธุรกิจของตัวเอง						
9.8 มีความตั้งใจในการทำให้เกิดความสำเร็จ						
9.9 มีความรับผิดชอบต่อสังคม						
9.10 มีจรรยาบรรณวิชาชีพ						

10. โปรดเรียงลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท่านคิดว่ามีความสำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยระบุหมายเลข 1-9 ไม่ซ้ำหมายเลข ลงในช่องว่าง (1 = มากที่สุด 9 = น้อยที่สุด) ในกรณีตอบอื่นๆ โปรดระบุกิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้
10.1อ่านหนังสือด้วยตนเอง
10.2ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต
10.3เจ้าของกิจการจัดประชุมภายใน
10.4เข้าอบรมตามที่เจ้าของกิจการกำหนด
10.5เข้าอบรมสัมมนาที่จัดโดยภาครัฐ
10.6เข้าอบรมสัมมนาที่จัดโดยภาคเอกชน
10.7ศึกษาจากสื่อสาธารณะ
10.8ศึกษาจากสื่อแผ่นพับ
10.9อื่นๆ.....

11. โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามความเป็นจริง

ใช่	ไม่ใช่	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านจ่ายเงินค่าจ้างการทำงานในวันหยุด
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	หากพนักงานลาป่วยท่านต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับการทำงานในวันปกติ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบครึ่งปีมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันของพนักงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	พนักงานของท่านมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถอื่นๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานจะต้องมีใบอนุญาตทำงานทุกคน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ที่ร้านของท่านมีคนต่างด้าวเข้าทำงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	คนต่างด้าวสามารถทำงานเป็นช่างตัดผมได้
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายมีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับคนไทย
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	แรงงานต่างด้าวสามารถประกอบอาชีพได้ทุกอาชีพในประเทศไทย
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ความเรื่องเกี่ยวกับ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2542
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านต้องจ่ายเงินค่าจ้างเพื่อสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อสิทธิในกรณีประสบอุบัติเหตุ หรือ เจ็บป่วยเท่านั้น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	พนักงานจะได้รับเงินชดเชยกรณีว่างงาน เมื่อท่านจ่ายสมทบแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	พนักงานมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภรรยา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเป็นหน้าที่ของท่าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านมีหน้าที่ยื่นแบบแสดงภาษีประจำปี ภายในวันที่ 30 เมษายน ของทุกปี
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การเสียภาษีทุกประเภทสามารถให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาต้องไปชำระที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่เท่านั้น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ คือ กรมสรรพากร

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การจัดสถานที่ทำงานในร้านตัดผม ต้องคำนึงถึงความสวยงามเป็นอันดับแรก
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ภายในร้านทำผมควรมีอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาล
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	หากร้านของท่านทำงานเกี่ยวกับสารเคมี พนักงานในร้านต้องสวมใส่อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านจำเป็นต้องตรวจสอบอุปกรณ์ภายในร้านทำผมให้สามารถใช้งานได้โดยมีประสิทธิภาพและปลอดภัย
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ภายในร้านทำผมจำเป็นต้องมีระบบระบายอากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	พนักงานในร้านของท่านจำนวนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 50 เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างน้อย 6 ชั่วโมง เพื่อเพิ่มทักษะฝีมือ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านได้นำหลักสูตรที่จะจัดฝึกอบรมให้พนักงาน ไปให้หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณารับรองก่อนจัดฝึกอบรม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านทราบสิทธิประโยชน์ของ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2547
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญในงานแก่ช่างผมอยู่เสมอ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณ และตำแหน่งของงานในร้านทำผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สร้างทัศนคติที่ดีและจงใจให้ช่างทำผมทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	บริหารจัดการงบประมาณและค่าใช้จ่ายต่างๆภายในร้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ปรับปรุงการทำงานภายในร้านทำผมให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มรายได้และลดต้นทุน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ใช้ทรัพยากรและเงินทุนอย่างมีประสิทธิภาพ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	วางแผนการซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ภายในร้านทำผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	คำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ภายในร้านทำผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานประเภทต่างๆ ภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานในร้านสำเร็จ

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	คิดอย่างรอบคอบก่อนดำเนินงานต่างๆ ทุกครั้ง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแฟชั่นทรงผมอยู่เสมอ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านสามารถปรับตัวได้ทันกับแนวโน้มแฟชั่น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สภาพเส้นผมแต่ละคนมีความแตกต่างกันจึงต้องการอุณหภูมิจนในการจัดแต่งทรงผมที่แตกต่างกัน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การย้อมผม ทำสีผม และตัดผม เพื่อให้ผมมีสุขภาพที่ดี
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การจัดแต่งทรงผมต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับรูปหน้า
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายทางสังคมออนไลน์
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านสามารถนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต มาใช้ประยุกต์ในการทำงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านเป็นผู้มีความคิดใหม่ๆ และชอบความแตกต่าง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ความร้อนจากแผ่นทำความร้อนเซรามิค จะทำร้ายเส้นผมน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการให้ความร้อนด้วยแผ่นเหล็ก
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านมีความสนใจเรียนรู้การใช้ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการจัดแต่งทรงผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ผลิตภัณฑ์ที่ดี ต้องเน้นความสวยงามของเส้นผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	การใช้ผลิตภัณฑ์บำรุงผมจะช่วยให้ผมหนาขึ้น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความรู้สึกดีต่องานบริการและเต็มใจที่จะให้บริการ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ท่านเป็นผู้มีความสุข อ่อนน้อม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สามารถตอบข้อซักถามจากช่างผมและผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องชัดเจน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สื่อสารอย่างเข้าใจ ตระหนักถึงความต้องการของลูกค้าภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ไม่รับฟังและไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	พูดจูงใจและโน้มน้าวให้ลูกค้ารับฟังเรื่องราวที่ตนเองต้องการสื่อสาร
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ฟังภาษาต่างประเทศได้ มากกว่าหนึ่งภาษา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	พูดภาษาต่างประเทศได้ มากกว่าหนึ่งภาษา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	อ่านภาษาต่างประเทศได้ มากกว่าหนึ่งภาษา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เขียนภาษาต่างประเทศได้ มากกว่าหนึ่งภาษา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สื่อสารด้วยถ้อยคำที่ชัดเจน ตรงประเด็น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รับฟังด้วยความตั้งใจ เพื่อให้เรื่องที่จะถ่ายทอดออกไปชัดเจนขึ้น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	สื่อสารเรื่องราวต่างๆ ภายในร้านกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า บนพื้นฐานความจริงที่เชื่อถือได้

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ใช้การเจรจาต่อรองเพื่อให้งานภายในร้านบรรลุเป้าหมาย
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเอาเทคโนโลยี และอุปกรณ์ต่างๆ มาใช้ในการสื่อสารภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รู้จักเลือกวิธีในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในร้านให้เหมาะสมกับเรื่องราวที่จะสื่อสาร
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความตั้งใจ เข้าใจในการพูดคุย และปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความรู้ความเข้าใจ ในเนื้อหาของเรื่องราวที่ต้องการสื่อสาร
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีการประสานงานการทำงานร่วมกันระหว่างช่างผมภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รู้ว่าปัญหาใดควรจะแก้ไขก่อนหลัง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รู้วิธีการแก้ไขปัญหามาใช้แก้ปัญหภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รู้ว่าปัญหาเกิดจากอะไร และเกิดขึ้นได้อย่างไร
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหามาใช้เพื่อช่วยให้ง่ายต่อการตัดสินใจ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงที่มีประโยชน์ก่อนตัดสินใจ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ประเมินปัญหาและความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	หาทางเลือกการแก้ปัญหาโดยการใช้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	หาทางเลือกใหม่ๆ ที่ทันสมัยการณืมาใช้ในการแก้ไขปัญหา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ทบทวนถึงผลดีผลเสียเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในร้านทำผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	กำหนดและเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในร้านทำผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ใช้เหตุผล ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์มาใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในร้านทำผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเทคนิคต่าง ๆ มาช่วยในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสมที่สุด
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของตนมาใช้ออกแบบทรงผม และ collection สีสผมใหม่ๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เมื่อเพื่อนร่วมงานภายในร้านมีปัญหา สามารถอธิบายและแก้ไขปัญหาให้ได้
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	อธิบายหรือถ่ายทอดความรู้ด้านแฟชั่นทรงผมให้กับเพื่อนร่วมงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เข้าฝึกอบรมหลักสูตรด้านการทำผมอยู่เสมอ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ปรับแต่งทรงผมให้ทันต่อกระแสแฟชั่นเมื่อมีเทรนด์แฟชั่นทรงผมใหม่
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ศึกษาการใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการตกแต่งทรงผมอยู่เสมอ

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เข้าร่วมงานแสดง แข่งขัน การจัดแต่งทรงผม เป็นประจำทุกปี
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเคล็ดลับความรู้ที่ได้จากการอบรมการจัดแต่งทรงผม มาแนะนำเพื่อนๆ ช่างผมภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เขียนบทความ คู่มือ คำแนะนำ เกี่ยวกับการจัดแต่งทรงผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ศึกษาเรียนรู้ การตัดแต่งทรงผม อยู่เสมอ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเทรนด์แฟชั่นทรงผมแบบใหม่ๆ มาแนะนำหรือบอกต่อให้แก่เพื่อนๆ ช่างผมภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ศึกษาหาความรู้จากนิตยสารและอินเทอร์เน็ตต่างๆ ที่เกี่ยวกับแฟชั่นทรงผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเสนอเทคนิคการตัดแต่งทรงผมแบบใหม่ๆ ให้กับช่างผมภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำเสนอขายสินค้า และสามารถตอบข้อซักถามของลูกค้าเกี่ยวกับการตกแต่งทรงผมแบบต่างๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	พัฒนาการให้บริการกับลูกค้าอยู่เสมอ เพื่อสร้างความโดดเด่นและแตกต่างจากร้านทำผมอื่นๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	วางแผนการทำงานต่างๆ ภายในร้านในแต่ละวัน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ตามกระแสแฟชั่นที่เปลี่ยนแปลง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ปรับบทบาทหน้าที่ของตนภายในร้านทำผม ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างกลมกลืน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	คิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อปรับปรุงงานภายในร้านทำผมให้มีคุณภาพ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ชอบทำงานที่ท้าทายหรือยากซึ่งไม่เคยมีใครทำมาก่อน เช่น หมั่นทดลองวิธีการทำผม/ทำสีผมแบบใหม่ๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	นำสิ่งที่มีอยู่เดิมไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบใหม่ๆ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีวินัยต่อตนเองรับผิดชอบงานให้สำเร็จลุล่วง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความตั้งใจ กระตือรือร้น ลงมือทำงานจริง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	วิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ถึงแนวโน้มธุรกิจช่างผมได้
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	เข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีอัธยาศัยที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความเชื่อมั่นในความรู้ของตน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	กล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจร้านทำผม และสามารถถ่ายทอดความรู้นี้ได้

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	รับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน มีความสนใจใคร่รู้
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	คอยดูแลลูกค้าภายในร้านให้ได้รับความพึงพอใจ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ทำงานรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถในอาชีพช่างผมถือว่าเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในการทำงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่ออาชีพช่างผม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ร่วมกิจกรรมกับเพื่อนช่างผมอื่นๆ ภายในร้านจัดกิจกรรมจิตอาสาทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ทำงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานและลูกค้า
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	มีความเป็นมิตร สุภาพอ่อนน้อมกับลูกค้าภายในร้าน
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถของท่าน

คำชี้แจงในการตอบ : กรุณาอ่านและพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถของท่านว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนคะแนนที่ตรงกับความจริง ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ระดับคะแนนที่แสดงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถ

- คะแนน 0 หมายถึง ไม่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถ
- คะแนน 1 หมายถึง มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในระดับน้อยที่สุด
- คะแนน 2 หมายถึง มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในระดับน้อย
- คะแนน 3 หมายถึง มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในระดับปานกลาง
- คะแนน 4 หมายถึง มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในระดับมาก
- คะแนน 5 หมายถึง มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในระดับมากที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถของท่าน	ระดับของอิทธิพล					
	5	4	3	2	1	0
12. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีความสำคัญในการช่วยเพิ่มความมั่นใจในการประกอบกิจการ						
13. การจัดทำหลักเกณฑ์พัฒนาส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ช่วยพัฒนาศักยภาพในการประกอบกิจการ						
14. การพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานช่วยเพิ่มศักยภาพในการประกอบกิจการ						
15. การพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบกิจการ						
16. การยกระดับศักยภาพแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นจะช่วยเพิ่มรายได้และขีดความสามารถในการประกอบกิจการ						
17. การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แรงงานช่วยเพิ่มศักยภาพในการประกอบกิจการของท่าน						
18. การพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนช่วยเพิ่มความมั่นใจในการประกอบกิจการ						
19. การเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อรองรับการเปิดเขตการค้าเสรีช่วยเพิ่มความมั่นใจในการประกอบกิจการ						
20. การส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือช่วยเพิ่มศักยภาพในการประกอบกิจการ						
21. สถาบันอาชีวศึกษาควรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการ						
22. การพัฒนาธุรกิจแฟรนไชส์และธุรกิจบริการสู่เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพธุรกิจช่วยเพิ่มความมั่นใจในการประกอบกิจการ						

23. การพัฒนาสถาบันการค้าและการสร้างเครือข่ายธุรกิจไทย เพื่อรองรับ AEC มีส่วนช่วยเพิ่มความมั่นใจในการประกอบ กิจการ						
24. การเข้าอบรมพัฒนาผู้ประกอบการและธุรกิจเตรียมพร้อม สู่สากล ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบกิจการ						
25. การพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และผู้ประกอบการ เข้าสู่พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์มีส่วนในการเพิ่มขีดความสามารถ ในการประกอบกิจการ						
26. การเข้าร่วมอบรมโครงการจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานอาชีพ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบ กิจการ						
27. ควรมีการจัดโครงการทบทวนปรับปรุงมาตรฐานอาชีพ เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบกิจการ						
28. การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็น ที่ยอมรับในระดับสากล ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการ ประกอบกิจการ						
29. การปรับปรุงโครงสร้างกฎระเบียบ และการรับรองระบบ คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล ช่วยเพิ่มความรู้ในการประกอบกิจการ						
30. การเทียบเคียงระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ กับกลุ่มประเทศอาเซียน มีส่วนในการเพิ่มศักยภาพในการ ประกอบกิจการ						
31. การพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบ กิจการ						
32. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานหลักในการพัฒนา ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ อาทิ กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการกระทรวงอุตสาหกรรม มี ส่วนช่วยเพิ่มทักษะในการประกอบกิจการ						

33. การส่งเสริมความร่วมมือในการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองภาคการผลิตและบริการมีส่วนช่วยในการพัฒนาขีดความสามารถในการประกอบกิจการ						
34. การสนับสนุนผู้เข้ารับการประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพช่วยเพิ่มศักยภาพในการประกอบกิจการ						
35. การยกระดับความร่วมมือภาคเอกชน/สมาคมและสภาวิชาชีพ ในการจัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการเป็นภาคีเครือข่ายในการอบรมและทดสอบสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบกิจการ						
36. การเข้าร่วมโครงการนำร่ององค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ช่วยเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเองของท่านในระดับใด						
37. การสนับสนุนผู้เข้ารับการประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพมีส่วนในการเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบกิจการ						
38. การอบรมในหลักสูตรช่างเสริมสวยเบื้องต้น ช่างเสริมสวยขั้นสูง ช่างตัดผมชาย ช่างตัดผมชายขั้นสูง ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบกิจการ						
39. การอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นสาขาวิชาเสริมสวย ชอยผม ตัดผม ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของท่านในระดับใด						
40. การอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจซาลอนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบกิจการ						
41. การสำรวจความสามารถนำวิชาชีพเพื่อไปพัฒนางานหรือนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้จบการอบรมอาชีพและวิชาชีพจากโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ช่วยเพิ่มทักษะในการประกอบกิจการ						

42. การจัดระบบการเรียนที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย เพื่อให้ประชาชน ทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ช่วยพัฒนาศักยภาพในการประกอบกิจการ						
43. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ช่วยพัฒนาศักยภาพในการประกอบกิจการ						



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางจินณา สีสายไทย ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเศรษฐศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์การบัญชี และศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมาย เศรษฐกิจ) คณะนิติศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านอสังหาริมทรัพย์ และกรรมการผู้จัดการบริษัท สีสาย จำกัด

