

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19
กับผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
THE RELATIONSHIP BETWEEN ESSENTIAL SKILLS OF THE FUTURE OF WORK
IN THE POST-COVID-19 ERA WITH THE PERFORMANCE OF SMEs
ENTREPRENEURS IN THE NORTHEASTERN REGION

ยุพาภรณ์ ชัยเสนา¹ เพ็ญสิริ ภูวรกิจ^{1*} กัลยรัศมี ทิณรัตน์¹

วไลพร พลอยวิเลิศ¹ และ วนิตา บุญโฉม²

Yupaporn Chaisena¹ Pensiri Phuworakij^{1*} Ganyarat tinnarat¹

Walaiporn Ploywilert¹ and Wanita Boonchom²

(Received: May 30, 2024; Revised: June 28, 2024; Accepted: June 30, 2024)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 กับผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการผลิตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการ จำนวน 258 ราย และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 1) ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ด้านความฉลาดทางอารมณ์และ 4) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ประกอบการหรือนักศึกษาที่เข้ามาเป็นผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจยุคหลังโควิด-19 นำทักษะจำเป็นมาพิจารณาและพัฒนาทักษะของตนเองให้เหมาะสม โดยเฉพาะทักษะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เกิดจากการเรียนรู้ รั้วสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อสร้างความอยู่รอดและส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการในด้านของทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 จึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน

คำสำคัญ: ทักษะความจำเป็น ยุคหลังโควิด-19 ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

¹ อาจารย์ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Lecturer, Faculty of Administrative Science, Kalasin University

² อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Lecturer, Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Isan

* Corresponding author, e-mail: pensiri.ph@ksu.ac.th

Abstract

The objective of this research was to test the relationship between the skills required for future work in the post-COVID-19 era with the performance of small and medium sized businesses in the manufacturing sector in the Northeast. This research was quantitative. The sample group consisted of 258 entrepreneurs, determined using Taro Yamane's formula. The research instrument used to collect data was a questionnaire. Data was analyzed using multiple regression analysis. The results found that essential skills for the future of work in the post-COVID-19 era include: 1) adaptability and flexibility; 2) creativity and innovation; 3) emotional intelligence; and 4) lifelong learning. There was a significant relationship and positive impact on the performance of SMEs at the statistical level of 0.05. Therefore, as a guideline for entrepreneurs or individuals who will become entrepreneurs in doing business in the post-COVID-19 era, it is important to take these necessary skills into consideration and develop them appropriately for survival and business success. Particularly, lifelong learning skills, which involve continuously being aware of new developments, create creativity and innovation necessary for survival and business success. Entrepreneurs' preparation in terms of necessary skills for the future of work in the post-COVID-19 era is crucial for conducting business in the present.

Keywords: Essential Skills, The Post COVID-19 Era, Small and Medium-Sized Enterprises

1. บทนำ

ในปี พ.ศ. 2563 เกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ไปทั่วโลกจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจระดับโลก ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่ได้รับผลกระทบอย่างมหาศาลการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจ สังคมและธุรกิจในประเทศได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ วิกฤตการณ์ขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) เป็นอีกหนึ่งธุรกิจในช่วงโศกการผลิตรที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศและได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว ธุรกิจ SMEs จึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการจ้างงานที่คิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ 69.48 จากการจ้างงานรวมทั้งประเทศ ประมาณการการก่อสร้างมูลค่าเพิ่มร้อยละ 35.30 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศและการส่งออกโดยตรงคิดเป็นมูลค่ากว่าร้อยละ 26.08 ของการส่งออกโดยรวมทั้งหมด

ธุรกิจ SMEs จึงมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมในประเทศ โดยเฉพาะในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีจำนวน ธุรกิจ SMEs ในภาคการผลิตจำนวนมากที่สุดในประเทศ เช่น ธุรกิจ SMEs ในภาคการผลิต ภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม การทำเหมืองแร่ โรงงานผลิตกระดาษ โรงงานผลิตอาหารกระป๋อง หรือโรงงานธุรกิจที่ผลิตเครื่องดื่มชนิดต่าง ๆ (สำนักงานพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2566) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังเป็นพื้นที่ที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่น ๆ ในประเทศเนื่องจากเป็นพื้นที่เกษตรกรรมและมีภาคอุตสาหกรรมที่เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น การมีเส้นทางขนส่งสินค้าที่สะดวกเนื่องจากมีพื้นที่ติดเขตพรมแดนกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและประเทศกัมพูชา เมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบอย่างมหาศาลหลังจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 การดำรงชีวิตและพฤติกรรมของคนในสังคมและ

ผู้บริโภคจึงเปลี่ยนแปลงไป เกิด “New Normal” หรือ “ความปกติใหม่” ผู้นำ ผู้บริหารองค์กรและผู้ประกอบการต่างต้องตระหนักและให้ความสำคัญการปรับตัว การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้องค์กรธุรกิจอยู่รอดและสามารถขับเคลื่อนได้ในยุคของการเปลี่ยนแปลง (พนิดา สัตโยภาส, อาชวิน ใจแก้ว, และ เพียงตะวัน พลอาจ, 2566).

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และดำเนินธุรกิจในรูปแบบที่เปลี่ยนไปจากเดิม Bergman, Jantunen, and Saksa (2004) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นความสามารถของธุรกิจที่ส่งผลต่อความอยู่รอดและการประสบความสำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนอยู่ตลอดเวลาและความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ตลอดเวลาประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัยของ Dynamic Capability ได้แก่ 1) ความสามารถในการครอบครอง หมายถึงลักษณะพิเศษหรือลักษณะเฉพาะของทรัพยากรที่ธุรกิจมีอยู่ในองค์กร 2) การจัดสรรทรัพยากรที่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน คือ การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทั่วโลกให้การยอมรับและใช้ดำเนินธุรกิจเพื่อให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและเกิดความยั่งยืนภายใต้เศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นสาเหตุให้ผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจในยุคหลังโควิด-19 ต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการปรับตัว การมุ่งเน้นพัฒนาทักษะในหลาย ๆ ด้าน การพัฒนาทักษะความรู้เดิม (Upskill) และเสริมสร้างทักษะความรู้ใหม่ (Reskill) จากการศึกษาของ กมลพร กัลยาณมิตร (2564) พบว่า ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 ประกอบด้วย 7 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ทักษะการใช้ข้อมูล 4) ทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์ 5) ทักษะเชิงดิจิทัล 6) ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ และ 7) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้วิจัยจึงได้นำทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 มาประยุกต์ใช้โดยจากการศึกษาของ จารุวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) พบว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมในกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ซึ่งต้องอาศัยความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาระบบและขั้นตอนการทำงาน ในการวิจัยในครั้งนี้ จึงได้รวมทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์และทักษะการใช้ข้อมูลและใช้กรอบแนวคิดในการศึกษา 5 ด้านตามกรอบงานวิจัยที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้

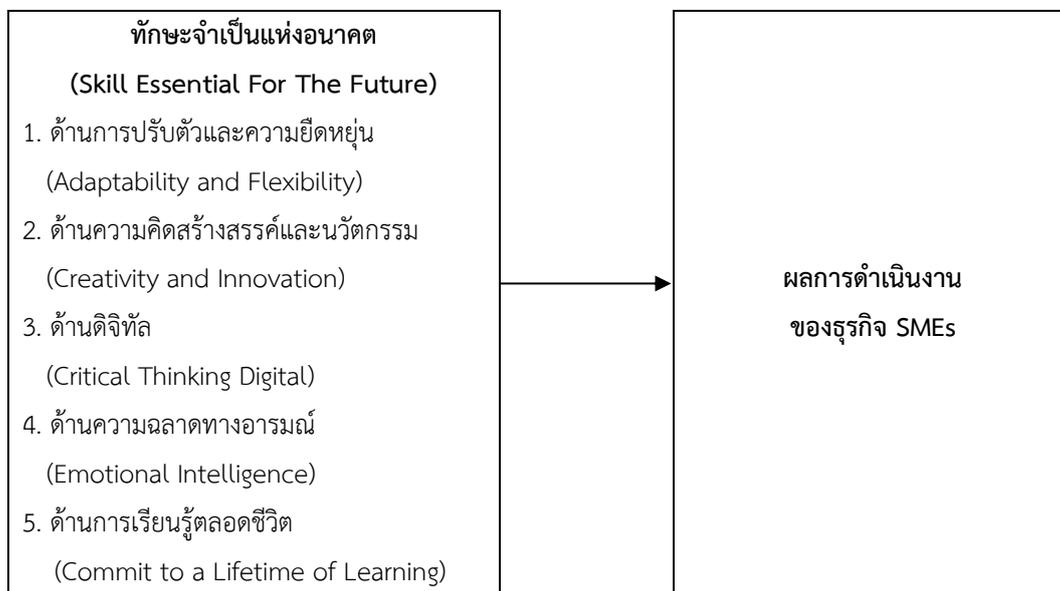
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 ของผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs เพื่อเป็นแนวทางให้กับบุคคลที่สนใจการเป็นผู้ประกอบการนำไปใช้ในการดำเนินธุรกิจและได้พิจารณาทักษะ ความรู้ คุณลักษณะของตนเองเพื่อประกอบธุรกิจให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน รวมทั้งผู้ประกอบการที่สนใจสามารถนำทักษะด้านต่าง ๆ ไปปรับประยุกต์ใช้เพื่อการดำเนินธุรกิจและเป็นการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจในยุคหลังโควิด-19

2. วัตถุประสงค์

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 กับผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการผลิตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทักษะจำเป็นแห่งอนาคต (Skill Essential for The Future)

ผลกระทบของการแพร่ระบาดโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจ ผู้ประกอบการจึงต้องตระหนักถึงการเพิ่มทักษะในการทำงานเพื่อปรับตัวพร้อมรับสถานการณ์หลังจากเหตุการณ์ดังกล่าว จึงมีการให้ความหมายของทักษะจำเป็นแห่งอนาคตจากนักวิชาการในหลายมุมมองดังนี้ Ngang, Mohamed, and Kanokorn (2015) กล่าวว่าทักษะในการทำงานคือทักษะที่จำเป็นของบุคคลเพื่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ทักษะทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการทำงาน และส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้เกิดความแตกต่างและโดดเด่นของแต่ละบุคคลซึ่งการมีทักษะของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นการช่วยทำให้การปฏิบัติงานราบรื่นและประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพในอาชีพนั้น ๆ หากผู้ปฏิบัติงานมีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญสูงย่อมเกิดโอกาสที่ธุรกิจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และจากอดีตที่ผ่านมาได้มีการให้ความสำคัญทักษะด้านความรู้มากกว่าทักษะทางอารมณ์ แต่ในปัจจุบันความฉลาดทางอารมณ์กลายเป็นทักษะที่ผู้บริหารระเ็นองค์กรเป็นสิ่งยืนยันที่สำคัญของความเป็นบุคคลนั้น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (กุหลาบ บุริสาร, 2561) และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 วิชญะน้อยมาลา (2564) ได้กล่าวถึงทักษะจำเป็นแห่งอนาคต หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการทำการด้านใดด้านหนึ่ง แบ่งเป็น 2 แบบคือ ทักษะด้านความรู้ที่สามารถเรียนรู้ วัตถุประสงค์ และนำไปใช้ได้ง่าย กับทักษะทางอารมณ์ที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนา วัตถุประสงค์และนำไปใช้ได้ยาก ซึ่งการทำงานจำเป็นต้องมีทักษะด้านความรู้และทักษะทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ วารินทร์พร ฟังเฟื่องฟู (2565) ได้ศึกษาการเรียนรู้ทักษะชีวิตภายใต้ความปกติใหม่ พบว่าบุคคลจะต้องมีทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นประกอบด้วย ทักษะทางความคิด ทักษะทางจิตใจ ทักษะทางการกระทำ ทักษะทางสังคมรวมทั้งทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อนำทักษะไปใช้ในการปรับตัวและแก้ปัญหาตลอดจนการเตรียมความพร้อม

สำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อตอบสนองต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงภายใต้ความปกติใหม่ ซึ่งการศึกษาทักษะของผู้ประกอบการใหม่ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจผู้ประกอบการต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญคือ การมีความคิดสร้างสรรค์เรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีจิตบริการ มีความมุ่งมั่นและอดทน และมีความเชื่อมั่นในตัวเอง (กัลยา, งามอาจ และ อรุณา, 2565)

ความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic capability) เป็นความสามารถขององค์กรในการสร้างความคล่องตัวที่ตระหนักถึงความจำเป็นของธุรกิจที่ต้องจัดการกับความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและให้ความสำคัญกับทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและสามารถบริหาร กำกับดูแลกิจการได้เป็นอย่างดี (Teece, Peteraf, & Leith, 2016) ความสามารถเชิงพลวัต แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านพลวัต (Dynamic) เป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร 2) ด้านความสามารถ (Capability) เป็นการใช้ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการบริหารทรัพยากรที่สำคัญอย่างต่อเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญพร้อมปรับโครงสร้างการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Jantunen, Ellonen, & Johansson, 2012) และสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถ ปรับเปลี่ยนสินทรัพย์ที่เป็นทรัพยากรภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อดำเนินการขององค์กรจากการปรับเปลี่ยนแบบพลวัตควบคู่กับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Teece, Pisano, & Shuen, 1997)

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 กับผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้ประกอบการ SMEs ภาคการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 2,928 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2566) ได้ใช้สูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 (Yamane, 1973) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 ราย ซึ่งทำการสุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบอย่างง่าย โดยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงไตรมาสที่ 2 ของปี 2566 มีแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับ จำนวน 258 ชุด และมีอัตราตอบกลับร้อยละ 73.08 สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ Aaker, Kumar, and Day (2001) ที่กล่าวว่าต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการพัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎี แนวปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานในบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลของบริษัทที่อยู่ในภาคการผลิต SMEs ได้แก่ อายุการดำเนินงานของบริษัท จำนวนพนักงาน เงินลงทุน ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 จำนวน 35 ข้อ และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ภาคการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 ข้อ โดยส่วนที่ 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบคุณภาพก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาว่าแบบสอบถามมีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย และใช้ภาษาที่ถูกต้อง พร้อมทั้งให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์งานวิจัย ผลพบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.68 -1.00 มากกว่า 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามวัดได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ (Turner & Carlson, 2003) ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมขององค์ประกอบของความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.79 – 0.83 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.70 แสดงถึงความถูกต้องและเชื่อถือได้ (Hair et al., 2010) และได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าระหว่าง 0.75 - 0.79 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ (Hair et al., 2010) ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยสำหรับทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัย

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.50 อายุ 41- 50 ปี ร้อยละ 39.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 54.35 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 39.56 และข้อมูลของสถานประกอบการที่อยู่ในภาคการผลิต SMEs ส่วนใหญ่อายุการดำเนินงาน 6-10 ปี ร้อยละ 44.45 ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน ร้อยละ 78.45 และมีเงินลงทุนน้อยกว่า 25 ล้านบาท ร้อยละ 64.49

การวิจัยนี้ได้ทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 กับผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการผลิตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากสมมติฐานดังนี้

H1: ทักษะจำเป็นแห่งอนาคต ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น (ADF) มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs

H2: ทักษะจำเป็นแห่งอนาคต ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (CRI) มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs

H3: ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตด้านดิจิทัล (CTD) มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs

H4: ทักษะจำเป็นแห่งอนาคต ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EMI) มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs และ

H5: ทักษะจำเป็นแห่งอนาคต ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (CLL) มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs มีรายละเอียดผลการวิจัยดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 และผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ตัวแปร | PMO | ADF | CRI | CTD | EMI | CLL | VIF |
|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| x | 4.44 | 4.10 | 4.11 | 3.82 | 3.98 | 4.18 | - |
| S.D. | 0.53 | 0.40 | 0.47 | 0.49 | 0.47 | 0.54 | - |
| PMO | - | 0.389* | 0.495* | 0.170* | 0.344* | 0.504* | - |
| ADF | | - | 0.505* | 0.109* | 0.239* | 0.357* | 1.403 |
| CRI | | | - | 0.236* | 0.309* | 0.463* | 1.721 |
| CTD | | | | - | 0.600* | 0.314* | 1.649 |
| EMI | | | | | - | 0.400* | 1.790 |
| CLL | | | | | | - | 1.505 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้นจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF₅ ของตัวแปรอิสระทักษะจำเป็นแห่งอนาคตมีค่าตั้งแต่ 1.403 – 1.721 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Keith, 2019) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทักษะจำเป็นแห่งอนาคตแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.170-0.504

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยของทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 และผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ทักษะจำเป็นแห่งอนาคต | ผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs | | t | p-value |
|---|------------------------------|------------------------|--------|---------|
| | สัมประสิทธิ์การถดถอย | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | | |
| ค่าคงที่ (a) | 1.221 | 0.363 | 3.359 | 0.001* |
| - ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น Adaptability and flexibility (ADF) | 0.154 | 0.078 | 1.987 | 0.048* |
| - ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม Creativity and innovation (CRI) | 0.303 | 0.072 | 4.179 | 0.000* |
| - ด้านดิจิทัล Critical thinking digital (CTD) | -0.127 | 0.068 | -1.871 | 0.062 |
| - ด้านความฉลาดทางอารมณ์ Emotional intelligence (EMI) | 0.146 | 0.063 | 2.319 | 0.021* |
| - ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต Lifelong learning skills (CLL) | 0.262 | 0.060 | 4.406 | 0.000* |
| F=23.158, p=0.000, AdjR ² =0.376 | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะจำเป็นแห่งอนาคต ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น (ADF) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs (MPO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (p -value = 0.048) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการดำเนินธุรกิจยุคหลังโควิด-19 ผู้ประกอบการสามารถปรับตัวในสถานการณ์ใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยแนวคิดที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงส่งผลถึงการปรับทรัพยากร กระบวนการ และกลยุทธ์ขององค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบ ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตภายใต้สถานการณ์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรธุรกิจที่ตั้งไว้ (กิตติพงศ์ นาสาลี, นิติพงษ์ สงครีโรจน์, และ สุธนา บุญเหลือ, 2563) และความพร้อมในการปรับตัวของผู้ประกอบการในการดำเนินงานในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันในการดำเนินกลยุทธ์ การกำหนดนโยบายธุรกิจ แผนการปฏิบัติงานและความพร้อมของพนักงานให้มีความสอดคล้องกันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ธุรกิจอยู่รอดและส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของธุรกิจ จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1

ทักษะจำเป็นแห่งอนาคต ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (CRI) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs (MPO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (p -value = 0.000) เนื่องจากปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรมของธุรกิจคือผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นตัดสินใจร่วมกันในการปรับใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างเหมาะสมเพื่อสร้างมูลค่าให้แก่ธุรกิจจากการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยถือเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ทักษะ ความสามารถและเป็นการปรับเปลี่ยนเชิงรุกทำให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานที่ดีขึ้น (ณรงค์ศักดิ์ ธงอาษา, กิตติมา จึงสุวดี, และ ธรรมวิมล สุขเสริม, 2565) ซึ่งผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ก่อเกิดนวัตกรรมในกระบวนการทำงานและการดำเนินธุรกิจในรูปแบบใหม่ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_2

ทักษะจำเป็นแห่งอนาคต ด้านดิจิทัล (CTD) ไม่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบเชิงลบกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs (MPO) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เนื่องจาก ผู้ประกอบการในปัจจุบันที่มีความพร้อมในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานของธุรกิจ ด้วยดิจิทัลพบว่า ความสามารถทางดิจิทัลมีผลกระทบรองลงมาจากภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการปรับเปลี่ยนธุรกิจ (รุ่งทิวา ภิรมย์, อรพิน สันติธากุล, และ เขมกร ไชยประสิทธิ์, 2566) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากธุรกิจ SMEs ภาคการผลิตที่มีขนาด Small หรือขนาดย่อม ในภาคการผลิตมีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คน ซึ่งอาจจะเป็นผลสืบเนื่องจากบริบทการใช้ทักษะด้านดิจิทัลที่เป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างข้อมูลและเทคโนโลยีในการดำเนินงาน เมื่อพนักงานในองค์กรมีจำนวนน้อยจึงไม่ส่งผลต่อทักษะด้านดิจิทัลของผู้ประกอบการ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_3

ทักษะจำเป็นแห่งอนาคต ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EMI) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs (MPO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (p -value = 0.021) เนื่องจากผู้ประกอบการเมื่อเจอสภาวะสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ความฉลาดทางอารมณ์จึงถือเป็นความสามารถของผู้ประกอบการในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่นและสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตนในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกธุรกิจ (สุคนธ์ทิพย์ อินทรกมล, สุมาลี รามัญ, และ ธัญนันท์ บุญอยู่, 2565) โดยความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะที่สำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการบริหารจัดการควบคุมภาวะอารมณ์ สามารถแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม เก่งคนและเก่งงาน เป็นสิ่งผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_4

ทักษะจำเป็นแห่งอนาคต ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (CLL) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs (MPO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (p -value = 0.000) เนื่องจากผู้ประกอบการเมื่อประสบกับสภาวะวิกฤตการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสลับซับซ้อน การแก้ปัญหาทางออกที่

สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเอง การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม โดยเฉพาะกระบวนการด้านการเรียนรู้ที่มีผลต่อความเข้าใจ การรับรู้ และทัศนคติ ที่ทำให้ผู้ประกอบการสามารถปรับตัว สร้างสรรค์สังคม วัฒนธรรมองค์กรธุรกิจ การเรียนรู้จึงเป็นกุญแจสำคัญของผู้ประกอบการที่ต้องเปลี่ยนแปลงตนเองและดำรงตนและธุรกิจเพื่อความอยู่รอดและยั่งยืนของธุรกิจ (อับดุลเลาะ เจ๊ะหลง และ จิรัชยา เจียวก๊ก, 2563) ทั้งนี้การเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องให้ความสำคัญต่อการรับรู้ และเรียนรู้ที่แท้จริง คือการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากประสบการณ์ส่งผลถึงวิถีคิด การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินงานของผู้ประกอบการที่จะทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงยอมรับสมมติฐานที่ H₅

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงจากผลกระทบการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา นับเป็นสิ่งสำคัญอีกหนึ่งบทพิสูจน์สำหรับผู้ประกอบการหรือบุคคลที่จะเข้ามาเป็นผู้ประกอบการที่ต้องบริหารทักษะเพื่อความยืดหยุ่นของธุรกิจในการรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการปรับตัวและเติบโตขององค์กรผู้ประกอบการจึงต้องมีความพร้อมในการเตรียมแผนการฟื้นฟูธุรกิจหลังวิกฤตโควิด-19 และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและไม่สามารถควบคุมได้ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษารายนี้ คือ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 กับผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสำรวจผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 258 ราย ผลการทดสอบเชิงประจักษ์ พบว่า ทักษะด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้านความฉลาดทางอารมณ์และด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ โสตะ และ วิธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2564) พบว่า การพัฒนา Soft Skill สำหรับผู้นำในสถานการณ์โควิด การพัฒนาทักษะความสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ใหม่ๆ การฝึกสร้างความคิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำควรนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตเป็นทักษะการทำงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาระบบและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างราบรื่น รวมถึงงานวิจัยของ Dean and East (2019) ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ฝึกพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมโดยนำกระบวนการมาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ๆ เมื่อเจอกับวิกฤตที่ไม่คาดคิดจะสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับ ปกรณ์ โปยรุ่งโรจน์ และ ณกมล จันทร์สม (2564) ที่ระบุว่าการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทำให้เกิดนวัตกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการดำเนินงานใหม่ๆ ดังนั้นการพัฒนาแนวคิด ทัศนคติ การพร้อมที่จะเรียนรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เป็นการนำ soft skill ไปประยุกต์ใช้เป็นการสร้างนวัตกรรมให้ธุรกิจหรือองค์กรมีความโดดเด่นสร้างความแตกต่างจากธุรกิจอื่น (Mhalla, 2020) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ต้องพัฒนาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ SMEs จากสภาวะการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 พบว่า ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อความสำเร็จมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้ความสามารถความใฝ่รู้ ด้านการบริหารจัดการและด้านความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ (ชนะพัฒน์, 2565) สอดคล้องกับ เจริญชัย เอกมาไพศาล และ เสาวณี จันทะพงษ์ (2565) พบว่า การจัดการทรัพยากรภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพถือเป็นทักษะความยืดหยุ่นในการปรับตัวที่สำคัญของธุรกิจและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวซึ่งสามารถแสดงผ่านการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ สินค้าและบริการ การพัฒนาคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่องและตรงกับความต้องการของผู้บริโภค

อย่างไรก็ตาม การศึกษาในครั้งนี้พบว่า ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 ด้านดิจิทัล ไม่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน การใช้ทักษะด้านดิจิทัลของผู้ประกอบการ ในการลงทุนสร้างเครือข่ายและนำอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินงาน การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสารออนไลน์มาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ ๆ หรือระบบงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวมีค่าใช้จ่ายและต้นทุนในการดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการดำเนินงานที่สูงขึ้น เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานในองค์กร ดังนั้นทักษะด้านดิจิทัลจึงไม่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการที่ต้องมุ่งเน้นในด้านอื่น ๆ มาเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนินุช เรืองการ และคณะ (2566) พบว่า ปัจจัยในการดำเนินธุรกิจ ด้านการจัดการ การเงิน การตลาด และการปฏิบัติการและเทคโนโลยี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเติบโตของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดเชียงราย

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่เข้ามาเป็นผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจยุคหลังโควิด-19 จำเป็นต้องนำทักษะที่สำคัญมาพิจารณาเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับธุรกิจของตนเองเพื่อความอยู่รอดและประสบความสำเร็จ การเตรียมพร้อมของผู้ประกอบการจึงเป็นสิ่งสำคัญในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ตลอดเวลาเป็นส่วนหนึ่งของผู้ประกอบการต้องตระหนักและให้ความสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาแนวความคิด มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อปรับตัวและพร้อมรับความท้าทายที่เกิดขึ้น ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์จะสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิธีการในการดำเนินงานที่แตกต่างจากกระบวนการเดิมและส่งผลการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ต้องมีการประยุกต์ใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้ แนวทางการทำงานได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถในการจัดการอารมณ์และควบคุมอารมณ์ตนเองที่ต้องแสดงออกทางอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานหรือลูกค้าที่ใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การอยู่รอดของธุรกิจ ผู้ประกอบการจึงต้องพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยมีทักษะที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบการที่เป็นสิ่งที่จำเป็นพาธุรกิจให้มีผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในกลุ่มธุรกิจ SMEs ประเภทอื่น ๆ ที่ต่างออกไป เช่น ภาคบริการ หรือกลุ่มธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ เพื่อเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นของผู้ประกอบการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการศึกษาว่ามีความแตกต่างหรือมีทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจยุคหลังโควิด-19 และนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับใช้ของผู้ประกอบการในแต่ละประเภทของธุรกิจ นอกจากนี้การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) เป็นการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีกระบวนการในการศึกษาที่ได้ข้อมูลเชิงลึก การใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ทิศทางและแนวโน้ม ตามบริบทที่มีความแตกต่างของธุรกิจ แล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลที่ได้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในภาพกว้างครอบคลุมในทุกมิติของทักษะความจำเป็นในกลุ่มธุรกิจ SMEs

8. เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19. *วารสาร มจร. พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 6(3), 163-176. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/256756>

- กิตติพงษ์ นาสาลี, นิติพงษ์ สงครีโรจน, และ สุธนา บุญเหลือ. (2563). ผลกระทบของการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นที่มีผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานตัวแทนประกันชีวิตในประเทศไทย. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 14(2), 45-55. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/242142>
- กุหลาบ ปุริสาร. (2561). แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 8(1), 1-9.
- จารุวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 6(2), 73-88. <https://kuojs.lib.ku.ac.th/index.php/jems/article/view/2391>
- จุฬารณณ์ โสตะ และ วิมา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การพัฒนา Soft Skill สำหรับผู้นำในสถานการณ์โควิด. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 11(4), 123-130. <https://casjournal.cas.ac.th/detiajournal.php?idupdate=&id=1604&position3=4&position=11>
- เจริญชัย เอกมาไพศาล และ เสาวณี จันทะพงษ์. (2565). ความยืดหยุ่นในการปรับตัวของธุรกิจโรงแรมและร้านอาหารภายใต้ภาวะวิกฤตการณ์โควิด-19. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 45(174), 53-78. http://doi.nrct.go.th/?page=resolve_doi&resolve_doi=10.14456/jba.2022.9
- ณรงค์ศักดิ์ ชงอาษา, กิตติมา จึงสุวดี, และ ธรรมวิมล สุขเสริม. (2565). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้ประกอบการความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานด้านการเงินของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 12(4), 1626-1639. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/249796>
- ชนะวัฒน์ วิริต. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการดำเนินธุรกิจ (SMEs) จากสภาวะการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ของผู้ประกอบการในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(2), 458-473. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/256730>
- ธนินุช เร็วการ, ภัทร ทิพย์ศรี, พนรัตน์ เตชะพันธ์รัตนกุล, และ มงคลกร ศรีวิชัย. (2566). อิทธิพลของปัจจัยในการดำเนินธุรกิจที่มีต่อความเติบโตของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดเชียงราย. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 10(2), 74-94. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/mmr/article/view/267405>
- ปกรณ์ โปรรุ่งโรจน์ และ ณกมล จันทร์สม. (2564). ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ Soft Skill ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชตศาสตร์*, 15(42), 117-128. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/252492>
- พนิดา สัตโยภาส, อาชวิน ใจแก้ว, และ เพียงตะวัน พลอาจ. (2566). ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *วารสารการจัดการและการพัฒนา*, 10(2), 167-183. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMDUBRU/article/view/269940>
- รุ่งทิwa ภิรมย์, อรพิน สันติธากุล, และ เขมกร ไชยประสิทธิ์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่ในการปรับเปลี่ยนธุรกิจด้วยดิจิทัล. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 15(1), 48-60. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/256072>
- วารินทร์พร ฟังเฟื่องฟู. (2565). การเรียนรู้ทักษะชีวิตภายใต้ความปกติใหม่. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 9(2), 149-157. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/rdi-arua/article/view/249012>
- วิชญา น้อยมาลา. (2564). ทักษะจำเป็นของการทำงานในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 3(1), 47-57. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/article/view/595>

- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2566). *จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2555-2565*. สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://data.go.th/en/dataset/groups/https-sme-go-th-th-page-php-modulekey-348>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2566). *ภาพรวม SME แยกรายจังหวัดหรืออุตสาหกรรม*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.smebigdata.com/home>
- สุคนธ์ทิพย์ อินทรกมล, สุมาลี รามัญญ์, และ ฉัญนันท์ บุญอยู่. (2565). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 12(1), 60-69.
- อับดุลเลาะ เจ๊ะหลง และ จิรัชยา เจียวีกัก. (2563). การถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตในมนุษย์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 14(2), 241-250. <https://so02.tcithaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/185589>
- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S. (2001). *Marketing Research*. New York: John Wiley and Sons.
- Bergman, J., Jantunen, A., & Saksa, J. (2004). Managing knowledge creation and sharing—scenarios and dynamic capabilities in inter-industrial knowledge networks. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 63-76. <https://doi.org/10.1108/13673270410567639>
- Dean, S. A., & East, J. I. (2019). Soft skills needed for the 21st century workforce. *International Journal of Applied Management and Technology*, 18(1), 17-32. <https://doi.org/10.5590/IJAMT.2019.18.1.02>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Jantunen, A., Ellonen, H. K., & Johansson, A. (2012). Beyond appearances-do dynamic capabilities of innovative firms actually differ?. *European Management Journal*, 30(2), 141-155. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.10.005>
- Keith, T. Z. (2019). *Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling* (3rd ed.). Oxfordshire: Routledge.
- Mhalla, M. (2020). The Impact of Novel Corona virus (Covid-19) on the Global Oil and Aviation Markets. *Journal of Asian Scientific Research*, 10(2), 96-104. <https://doi.org/10.18488/journal.2.2020.102.96.104>
- Ngang, T. K., Mohamed, S. H., & Kanokorn, S. (2015). Soft skills of leaders and school improvement in high performing schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2127-2131. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.652>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7%3C509::AID-SMJ882%3E3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7%3C509::AID-SMJ882%3E3.0.CO;2-Z)
- Teece, D.J., Peteraf, M., & Leith, S. (2016). Dynamic capabilities and organizational agility: risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. *California Management Review*, 58(4), 13-35. <https://doi.org/10.1525/cmr.2016.58.4.13>
- Turner, R. C., & Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International journal of testing*, 3(2), 163-171. https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0302_5
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.