



การศึกษาปัญหาและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานในภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษา
สาขาวิชาการผลิตและนวัตกรรมอาหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
The study of problems and required competencies for the industrial
sector: a case study of the department of food production and
innovation, Rajamangala University of Technology Lanna

จรรยาวรรณ ตันท์เจริญรัตน์ วุฒิจำนงค์^{1*}, มาลัยพร วงศ์แก้ว², สุกฤตา ปรีชาว่อง³
และขวัญฤทัย รอบบุญ⁴

Janyawat Tancharoenrat Vuthijumnonk^{1*}, Malaiporn Wongkaew²,
Sukritta Preechawong³ and Khwanruethai Rawboon⁴

¹ ดร., สาขาวิชาการผลิตและนวัตกรรมอาหาร, วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

¹ Ph.D., Program in Food Production and Innovation, College of Integrated Science and Technology,
Rajamangala University of Technology Lanna.

² ดร., สาขาวิชาการผลิตและนวัตกรรมอาหาร, วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

² Ph.D., Program in Food Production and Innovation, College of Integrated Science and Technology,
Rajamangala University of Technology Lanna.

³ ดร., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

³ Ph.D., King Mongkut's University of Technology Thonburi.

⁴ ดร., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

⁴ Ph.D., King Mongkut's University of Technology Thonburi.

*Corresponding author, E-mail: vjanyawat@mutl.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความท้าทายและปัญหาที่พบจากบัณฑิตหลังจากจบการศึกษา เพื่อสำรวจช่องว่างของสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานจริง และสำรวจสมรรถนะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมการผลิตและนวัตกรรมอาหาร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในอนาคตของสาขาวิชาการผลิตและนวัตกรรมอาหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา โดย การศึกษานี้ได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรคือบัณฑิตที่จบการศึกษาตั้งแต่ปี 2553 – 2558 โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 11 คน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยกระบวนการ สันทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มศิษย์เก่าที่จบการศึกษาแล้ว โดยเป็นจัดกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์ จากผล



การศึกษาพบว่า ประเด็นท้าทายและปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างพบในการทำงานในภาคอุตสาหกรรมนั้นส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากช่องว่างของสมรรถนะของการทำงานและองค์ความรู้ใหม่ที่ต้องอัปเดตอยู่เสมอ โดยสมรรถนะที่สำคัญต่อการทำงานหลังจบการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ด้านกฎหมายอาหาร ความรู้ด้านเครื่องจักร ความรู้เกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทาน ความรู้เกี่ยวกับการใช้ดิจิทัล 2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะการเฝ้าอำนาจ ทักษะการแก้ไขปัญหาและทักษะการตัดสินใจ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการวางแผน ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการจัดการอารมณ์ 3) ด้านทัศนคติ ประกอบด้วย จริยธรรมในการทำงานและความอดทนอดกลั้น โดยผลจากการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรมในอนาคต

คำสำคัญ: สมรรถนะ, วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต, อุตสาหกรรมอาหาร

Abstract

This research aims to study the challenges and problems graduates face after graduation and explore the competency gaps required in practice, including the necessary competencies in the food manufacturing and innovation industries. This research will help improve and develop future curricula in the food production and innovation of Rajamangala University of Technology Lanna. This study selected a sample from a population of 11 graduates who graduated from 2010-2015 by purposive sampling. This research was a qualitative process using focus group discussions with graduating alumni groups. It used the online activity to conduct the session to collect data. According to the study's findings, the informants' greatest challenge and problem in working in the industry is a skill gap problem, which includes the new knowledge that they need to pursue in order to work effectively. The research also revealed that competencies that are important for working after graduation are divided into three areas: 1) Knowledge consists of knowledge of food law, machine, supply chain, digital literacy 2) Skills consist of facilitating skills, problem-solving and decision-making skills, communication skills, planning skills, leadership skills, system thinking skills, emotional intelligence skills 3) Attitude consists of work ethics and resilience. This research can be used as a guideline for planning to improve and develop curricula to meet industry needs in the future.

Keywords: Competencies, Bachelor of Engineering, Food Industry



บทนำ

หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการผลิตและนวัตกรรมอาหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เป็นหลักสูตรวิชาการที่ผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี โดยมุ่งเน้นให้มีความเชี่ยวชาญทางด้าน การออกแบบ ปรับปรุง พัฒนาระบบการผลิตและผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่ในอุตสาหกรรมอาหาร ตลอดจนอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งหลักสูตรนี้จะผนวกองค์ความรู้ที่เน้นไปทางนวัตกรรมเข้ามาทั้งในแง่ของนวัตกรรมกระบวนการผลิต หลักสูตรได้จัดการเรียนการสอนมาตั้งแต่หลักสูตรเริ่มแรกคือ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอาหาร ปี พ.ศ. 2550 จนถึงปัจจุบัน โดยมีนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว มากกว่า 200 คน และได้เข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่างกันใน ปี 2564 ซึ่งเป็นวาระของการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ทางหลักสูตรจึงได้จัดให้มีการประชุมเพื่อระดมความคิดจากศิษย์เก่าจำนวนทั้งหมด 11 คน ที่ทำงานอยู่ในภาคส่วนต่าง ๆ ได้แก่ วิศวกร หัวหน้าฝ่ายผลิต เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมอาหาร (ผลิตภัณฑ์ชา-กาแฟ ผลิตภัณฑ์อาหารกระป๋อง และผลิตภัณฑ์จากน้ำผึ้ง) เพื่อศึกษาประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของศิษย์เก่ารวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการในภาคอุตสาหกรรมที่ศิษย์เก่ากำลังทำงานอยู่

ทั้งนี้ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการผลิตและนวัตกรรมอาหาร ได้ทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเสมอมา เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยหลักสูตรเริ่มแรก คือ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอาหาร หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2550 มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อผลิตวิศวกรที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้หลักวิชาทางด้านวิศวกรรมอาหาร เพื่อดำเนินงานในด้านอุตสาหกรรมอาหาร โดยเน้นการปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือเครื่องจักรกลในงานวิศวกรรมอาหาร ตลอดจนอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง และเพื่อผลิตวิศวกรปฏิบัติการสำหรับงานออกแบบและควบคุมกระบวนการผลิต เครื่องมืออุปกรณ์ในอุตสาหกรรมอาหาร และสามารถขอใบรับรองอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมได้

จากข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรทุก ๆ 5 ปี รวมถึง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของทางหลักสูตรมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรมอาหารอย่างแท้จริง รวมทั้ง จากการสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม โดยเฉพาะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้ว พบว่า เมื่อไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารยังมีองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์อาหารค่อนข้างน้อย และรายวิชาในหลักสูตรค่อนข้างเน้นหนักไปทางรายวิชาทางวิศวกรรม โดยเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล แต่เมื่อนำไปใช้ในงานจริงนั้น ทางภาคอุตสาหกรรมอาหารจะเน้นกำลังคนทางด้านกระบวนการผลิตอาหารมากกว่ากำลังคนที่ควบคุมดูแลเครื่องจักร ดังนั้น ทางหลักสูตรจึงได้มีการดำเนินงานปรับปรุงหลักสูตรเป็น หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมกระบวนการอาหาร (หลักสูตรปรับปรุง ปี พ.ศ. 2555) ซึ่งมีปรัชญาของหลักสูตร คือ การศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติด้านวิศวกรรมกระบวนการอาหาร สามารถบูรณาการวิศวกรรม วิทยาศาสตร์ และ



เทคโนโลยีการอาหาร และเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศสู่ผู้นำเทคโนโลยีการผลิตอาหารระดับโลก รวมทั้งเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้หลักวิชาทางด้านวิศวกรรมกระบวนการอาหาร ให้สามารถดำเนินงานในด้านอุตสาหกรรมอาหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการปรับปรุง พัฒนา กระบวนการในอุตสาหกรรมอาหาร ตลอดจนอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยหลักสูตรปรับปรุงฉบับนี้จะ ลดทอนรายวิชาทางด้านวิศวกรรมลงจากหลักสูตรดั้งเดิม แต่จะเน้นไปในทางผลงานองค์ความรู้ทาง วิศวกรรมที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการผลิตอาหาร และเพิ่มรายวิชาทางด้านศาสตร์อาหารมากขึ้น พร้อม กันนี้ ในปีการศึกษา 2560 ก็ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้จนถึงปัจจุบัน คือ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร บัณฑิต สาขาวิชาการผลิตและนวัตกรรมอาหาร โดยมีปรัชญาของหลักสูตร คือ มุ่งผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่ สามารถบูรณาการศาสตร์แห่งวิศวกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อบริหารจัดการการผลิตใน อุตสาหกรรมอาหารให้มีประสิทธิผลและคุณค่าสูงสุดสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม ภายใต้จรรยาบรรณ วิชาชีพเพื่อให้บัณฑิตมีความรู้ ความสามารถในการใช้หลักวิชาทางด้านวิศวกรรมการผลิตและนวัตกรรม อาหารในการดำเนินงานในด้านอุตสาหกรรมอาหาร โดยเน้นการควบคุมและบริหารจัดการตลอดจนการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเพื่อผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติสำหรับการออกแบบ ปรับปรุง พัฒนาระบบการ และผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่ในอุตสาหกรรมอาหารตลอดจนอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งหลักสูตรนี้จะผนวกองค์ความรู้ที่เน้นไปทางนวัตกรรมเข้ามาทั้งในแง่ของนวัตกรรมกระบวนการผลิต และนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สอดคล้องและรองรับกับนโยบายระดับประเทศ 4.0 นั้นเอง พร้อมกันนี้ จะเห็นได้ว่าหลักสูตรมีการเปลี่ยนไปมาระหว่าง วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต กับ วิทยาศาสตร์บัณฑิต ซึ่งหลัก คิดสืบเนื่องมาจากจำนวนรายวิชาในภาพรวมของทั้งโครงสร้างหลักสูตร รวมถึงปรัชญาและวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร ซึ่งเริ่มแรกในปี 2550 เป็นวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต เนื่องจาก รายวิชาในโครงสร้างเน้นหนัก ไปทางวิศวกรรมเสียส่วนใหญ่ รวมทั้งต้องการสร้างวิศวกรอาหาร สำหรับในปี 2555 ปรับเป็นวิทยาศาสตร์ บัณฑิต สืบเนื่องจาก มีการเพิ่มรายวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์อาหารมากขึ้น และเมื่อถึงหลักสูตรปรับปรุง ปี 2560 ได้กลับมาเป็นวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต อีกครั้งเนื่องมาจากการปรับโครงสร้างรายวิชา

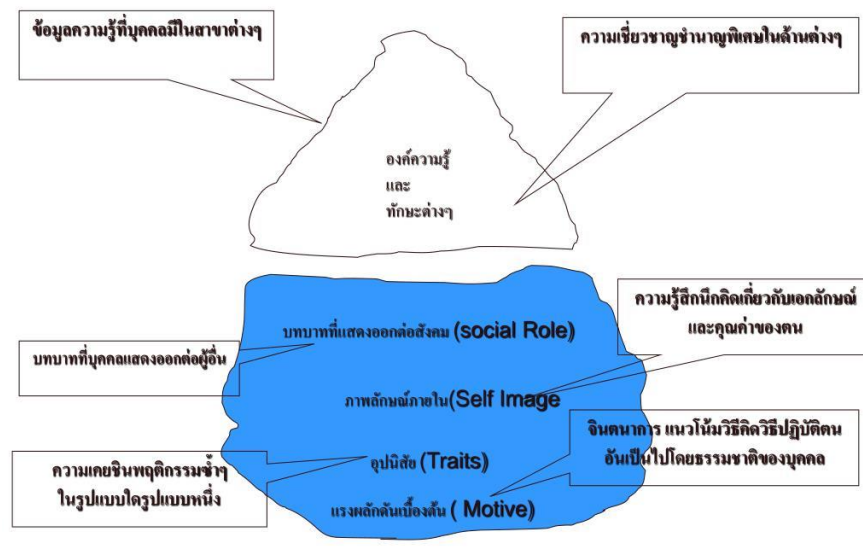
อย่างไรก็ตาม การพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบโจทย์ความต้องการของ ภาคอุตสาหกรรมได้นั้น ถือเป็นพันธกิจสำคัญของมหาวิทยาลัยที่ต้องดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการ เรียนการสอน เนื่องจากในปัจจุบันยังพบว่า มีความไม่สอดคล้องของสมรรถนะที่เกิดขึ้นเพราะเทคโนโลยีที่ ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว (LinkedIn, 2019) รวมถึงเหตุการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้นในระยะเวลาที่ผ่านมาจึงมี ความต้องการทักษะและสมรรถนะใหม่เพิ่มเติมจากที่เคยมีมาในอดีต นอกจากนี้องค์ความรู้ที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วทำให้องค์ความรู้หรือทักษะที่เคยศึกษามานั้นล้าสมัยได้ อย่างไรก็ตามไม่เพียงแต่องค์กรธุรกิจ เท่านั้นที่จำเป็นต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับทักษะที่ขาดแคลนหรือเปลี่ยนแปลงไป พนักงานในองค์กรเองก็ต้อง พยายามพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะที่จำเป็นไม่ว่าจะด้วยวิธีการ Reskill หรือ Upskill เพิ่มเติมด้วย (ประสิทธิ์ เดชนครินทร์, 2562)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความท้าทายและปัญหาที่พบจากบัณฑิตหลังจากจบการศึกษา เพื่อสำรวจช่องว่างของสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานจริง
2. สำรวจสมรรถนะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมการผลิตและนวัตกรรมอาหาร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในอนาคต

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

สมรรถนะนั้นได้รับการนิยามไว้หลากหลายแตกต่างกัน เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) และ โบยาทซิส (Boyatzis, 1982) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้คล้ายคลึงกัน คือ บุคลิกและคุณลักษณะที่อยู่ภายในปัจเจกบุคคล อาจหมายถึง แรงจูงใจ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะหรือองค์ความรู้ที่บุคคลต้องนำมาใช้ ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยแนวคิดเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา: ขจรศักดิ์ ศิริมัย, เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ (2557)

ส่วนบนที่โผล่พ้นน้ำเป็นส่วนที่สังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่ ทักษะและองค์ความรู้ต่างๆ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนของสมรรถนะที่มองเห็นยากได้แก่ ภาพลักษณ์ภายในซึ่งรวมถึง ทักษะคิด ค่านิยม ความเชื่อ และส่วนที่อยู่ด้านล่างสุดของภูเขาน้ำแข็ง จะประกอบไปด้วย บุคลิกลักษณะ อุปนิสัยของบุคคลนั้น รวมไปถึงแรงดลใจหรือแรงบันดาลใจซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความต้องการไปสู่การกระทำ เพื่อให้ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (สังเวียน นิมนวล, 2561)



สมรรถนะในการทำงาน (Competency) หรือสมรรถนะวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดนิยามไว้ ได้แก่

1) ความรู้ คือ ความรู้ซึ่งได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ซึ่งถ้าพนักงานไม่มีความรู้ก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้

2) ทักษะ คือ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำอย่างต่อเนื่องจนเกิดความชำนาญ

3) คุณลักษณะส่วนบุคคล รวมถึง คุณลักษณะ ความคิด ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล (competency.rmutp.ac.th) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในองค์กรนั้นจะแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะหลักๆ ที่กำหนดมาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร พนักงานทุกคนจะต้องมีเหมือนกันแต่ไม่จำเป็นต้องมีมาก เช่น การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) สมรรถนะในงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การแก้ปัญหาและตัดสินใจ มุ่งจัดการเทคโนโลยี 3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) ประกอบด้วย การบริหารคน ภาวะผู้นำ (ประสิทธิ์ เดชนครินทร์, 2562) โดยองค์กรสามารถใช้สมรรถนะที่ต้องการในการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์กร วางแผนการอบรมพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการ นอกจากนี้ยังช่วยให้พนักงานทราบถึงระดับความรู้และทักษะของตนเองรวมถึงความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายได้อีกด้วย

เมื่อเชื่อมโยงมาสู่การพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการแรงงานในอนาคต พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่นักเรียนนักศึกษาควรมีในยุคที่มีการเติบโตของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดนั้นได้แก่

1. สมรรถนะด้านมโนทัศน์ (Conceptual Competence) ได้แก่ การรู้หลักทฤษฎีของแต่ละวิชาชีพ เข้าใจความรู้ที่เป็นส่วนต่อยอดของวิชาชีพนั้นและพยายามหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ

2. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competence) ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติทักษะพื้นฐานของวิชาชีพนั้น ซึ่งสมรรถนะด้านเทคนิคนั้นเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับสมรรถภาพด้านมโนทัศน์ และสามารถเพิ่มเติมได้โดยการฝึกอบรม เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านบริบท (Contextual Competence) ได้แก่ ความเข้าใจในสังคม เศรษฐกิจและการเมืองที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ โดยมีความสามารถในการพิจารณาได้จากหลายแง่มุม ทั้งประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจและสังคม



4. สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสาร (Interpersonal Communication Competence) คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเลือกใช้สื่อหรือวิธีการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

5. สมรรถนะด้านบูรณาการ (Integrative Competence) คือ ความสามารถในการหล่อหลอมสมรรถนะทางด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อวิชาชีพ

6. สมรรถนะด้านการปรับตัว (Adaptive Competence) ได้แก่ ความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตัวให้เข้ากับองค์ประกอบของการประกอบวิชาชีพนั้นและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพบว่า ได้มีการศึกษา สมรรถนะบุคลากรในอนาคตสำหรับ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (พ.ศ. 2563 – 2567) จัดทำโดย สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2562) ระบุว่า อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่สำคัญซึ่งจะนำมาสู่แหล่งรายได้ในการพัฒนาประเทศ และได้มีการศึกษาสมรรถนะจำเป็นต่อสายอาชีพดังกล่าวไว้แล้วเบื้องต้น เช่น สมรรถนะด้านการออกแบบอาหาร สมรรถนะด้านวิทยาศาสตร์อาหาร สมรรถนะด้านเทคโนโลยีอาหาร สมรรถนะด้านโภชนาการ สมรรถนะด้านกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการอาหาร เป็นต้น รวมถึงงานวิจัย Non-Cognitive Competency และสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่สำคัญของอาชีพยุคอุตสาหกรรม 4.0 จัดทำโดย สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) ได้กล่าวถึงสมรรถนะที่สำคัญสำหรับอาชีพนักออกแบบอาหาร ดังนี้ 1) จิตสำนึกด้านการบริการ 2) การให้คำปรึกษา 3) ความคิดเชิงนวัตกรรมด้านอาหาร 4) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5) ความเป็นผู้ประกอบการ 6) การวิเคราะห์แนวโน้มของอาหาร ซึ่งรายงานฉบับนี้ได้กล่าวถึงภาพรวมของอุตสาหกรรมอาหารในระดับประเทศ และเพื่อให้สามารถนำงานวิจัยมาต่อยอดเพื่อปรับให้เหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่และเข้าใจภาคอุตสาหกรรมและสามารถใช้ในการออกแบบหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมได้มากยิ่งขึ้น ทางคณะผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงวิชาชีพด้านการผลิตอาหารและนวัตกรรมอาหาร

โดยในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ ซึ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ที่จำเป็นต่อการผลิตบัณฑิตเข้าสู่อุตสาหกรรมการผลิตและนวัตกรรมอาหาร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการทำวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องความท้าทายและปัญหาที่พบจากบัณฑิตหลังจากจบการศึกษาเพื่อสำรวจช่องว่างของสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานจริง และสมรรถนะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมการผลิตและนวัตกรรมอาหาร โดยมีขอบเขตดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกจากประชากรคือบัณฑิตที่จบการศึกษาตั้งแต่ปี 2553 – 2558 ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 169 คน (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, มปป.) โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 11 คน อายุ 28 – 33 ปี จากสาขาวิศวกรรมอาหารและวิศวกรรมกระบวนการอาหาร โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัย

เพศ	ตำแหน่งงาน	อายุการทำงาน	อุตสาหกรรม
ชาย	วิศวกร	10 ปี	อาหาร
ชาย	Service engineer	8 ปี	เครื่องมือวิทยาศาสตร์
ชาย	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	3 ปี 5 เดือน	หน่วยงานราชการ
ชาย	หัวหน้าฝ่ายผลิต	6 ปี	อาหาร
ชาย	หัวหน้าฝ่ายผลิตบรรจุต่างประเทศ	5 ปี	อาหาร
หญิง	หัวหน้าฝ่ายผลิต	9 ปี 7 เดือน	อาหาร
หญิง	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโครงการ	8 ปี	หน่วยงานราชการ
หญิง	ฝ่ายผลิต	7 ปี	อาหาร
หญิง	หัวหน้าฝ่ายผลิต	6 ปี	อาหาร
หญิง	พนักงานมหาวิทยาลัย	2 ปี	หน่วยงานราชการ
หญิง	หัวหน้าฝ่ายวิจัยและพัฒนาอาหาร	5 ปี	อาหาร

วิธีการเก็บข้อมูล

แนวทางในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยกระบวนการสนทนากลุ่มย่อย (focus group) กับกลุ่มศิษย์เก่าที่จบการศึกษาแล้ว โดยเป็นจัดกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์โดยใช้เครื่องมือ Zoom เป็นเวลา 3 ชั่วโมง และได้ทำการบันทึกเป็นวิดีโอ มีการสังเกตจดบันทึก และรวบรวมข้อมูลโดยใช้คำถามปลายเปิด ดังต่อไปนี้

1. ความท้าทายและปัญหาที่พบหลังจากจบการศึกษาและเริ่มทำงานในอุตสาหกรรม
2. สมรรถนะใดที่จำเป็นต่อการเตรียมตัวเพื่อให้สามารถทำงานในอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลโดยวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยแต่ละคนจะรวบรวมข้อมูลผ่านทั้งการสัมภาษณ์และการสังเกต (บุษกร เชี่ยวจินดา กานต์, 2561)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยการจัดการสนทนากลุ่มย่อยนั้น ทางทีมผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ทำการถอดประเด็นจากคลิปวิดีโอที่ได้ทำการบันทึก โดยพิจารณาประเด็นหลัก (major themes) ที่พบในข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ จากนั้นนำประเด็นหลักมาถอดเป็นประเด็นย่อย (sub-themes) และหัวข้อย่อยตามลำดับ

ผลการวิจัย

1. ความท้าทายและปัญหาที่พบหลังจากจบการศึกษาและเริ่มทำงานในอุตสาหกรรม

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 11 คน กลุ่มผู้วิจัยได้สรุปประเด็นท้าทายและปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างพบในการทำงานในภาคอุตสาหกรรมได้ทั้งหมด 8 ประเด็น ดังสรุปไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประเด็นท้าทายและปัญหาที่พบในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

หัวข้อที่	รายละเอียด
1	“การทำงานร่วมกับผู้อื่นจำเป็นต้องมีความอดทนอดกลั้นเพราะเราต้องทำงานกับคนหลายคน”
2	“การทำงานกับคนที่ต่างภาค ต่างพื้นที่ ซึ่งมีวัฒนธรรมและพื้นฐานที่แตกต่างกัน ทำให้ไม่เข้าใจกันและเกิดความขัดแย้งในการทำงาน”
3	“ความไม่เข้าใจในกระบวนการทำงานโดยภาพรวม ทำให้ไม่เข้าใจในภาพรวมของการทำงาน ซึ่งควรเป็นความรู้พื้นฐานในการทำงานในอุตสาหกรรม”
4	“กฎหมายอาหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด บางครั้งไม่สามารถตามอัปเดตได้ทันและไม่รู้ว่า จะหาข้อมูลจากไหน”
5	“ปัญหาด้านการสื่อสารกับผู้อื่น เช่น เมื่อตอนเรียนจบใหม่ๆยังไม่มีทักษะในการพูดให้ผู้อื่นสามารถคล้อยตามหรือให้ความร่วมมือในการทำงานได้”
6	“การประยุกต์ใช้ความรู้จากที่ได้เรียนมา เนื่องจากตอนที่เรียนอาจารย์จะเป็นคนคิดและวางแผนให้เราทั้งหมด ทำให้ไม่สามารถคิดเองได้ว่าต้องทำอะไรซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากเนื่องจากเกิดผลกระทบในวงกว้างหากเราไม่สามารถ”

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อที่	รายละเอียด
7	“ปัญหาหน้างานที่อยู่ในไลน์ผลิตและเกิดอย่างต่อเนื่อง ถ้าเราแก้ไขปัญหาได้เร็วก็ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือที่มีต่อลูกค้าด้วย”
8	“ความกดดันในการทำงานที่มีมากโดยเฉพาะคนที่อยู่มาก่อนหน้าเราที่มีอำนาจมากกว่าและเราไม่สามารถรับมือกับเรื่องนั้นได้ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน”

2. สมรรถนะใดที่จำเป็นต่อการเตรียมตัวเพื่อให้สามารถทำงานในอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมอาหาร กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อช่วยในการทำงานในภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ

2.1 ด้านความรู้

2.1.1 ความรู้ด้านกฎหมายอาหารและมาตรฐานต่าง ๆ (GMP/ HACCP) – มีการเปลี่ยนแปลงและอัปเดตหลายฉบับต่อปี มีประกาศกระทรวงออกมาใหม่อย่างต่อเนื่องและจำเป็นต้องตามให้ทัน ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อคนทำงานในอุตสาหกรรมอาหารโดยเฉพาะตำแหน่งควบคุมคุณภาพ เช่น QC

2.1.2 ความรู้ด้านเครื่องจักร – เนื่องจากเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทำให้องค์ความรู้ด้านเครื่องจักรที่ทันสมัยจำเป็นต่อการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาตั้งแต่ช่วงของฝึกงานหรือการเรียนในมหาวิทยาลัย

2.1.3 ความรู้เกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) - ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมโดยภาพรวมโดยต้องรู้ตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำจนถึงปลายน้ำนั้นจะทำให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของงานที่ตนเองทำไปยังภาพรวมขององค์กร ทำให้สามารถมองเห็นปัญหาได้กว้างขึ้นและวิเคราะห์ปัญหา รวมถึงหาทางในการแก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้น

2.1.4 ความรู้ด้านดิจิทัล เช่น การใช้โปรแกรม Microsoft office – เป็นองค์ความรู้ที่สำคัญในยุคปัจจุบันและเป็นพื้นฐานที่ทุกองค์กรในภาคอุตสาหกรรมต้องการ เนื่องจากทุกบริษัทจะมีโปรแกรมพื้นฐานสำเร็จรูปใช้อยู่แล้ว หากเข้าไปทำงานและสามารถเรียนรู้และเข้าใจใช้ได้ทันทีจะเป็นประโยชน์และทำให้ทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านทักษะ

2.2.1 ทักษะการเอื้ออำนวย (Facilitation skill) – เป็นทักษะสำคัญที่ใช้ในการประชุม การหารือ หรือการระดมความคิดเห็นในที่ทำงาน เนื่องจากจะช่วยทำให้ทีมงานและเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดกว้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้



2.2.2 ทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (problem solving and decision making skill) – เป็นทักษะจำเป็นในการทำงานโดยเฉพาะงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มักมีปัญหาเกิดขึ้นเสมอ และบางครั้งจำเป็นต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ทางทางเลือกที่ดีที่สุดและตัดสินใจทันที ผู้มีทักษะนี้จำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และอย่างน้อยหากไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองก็ต้องทราบได้ว่า จะต้องประสานงานและรายงานให้ผู้ใดดำเนินการต่อเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในที่สุด

2.2.3 ทักษะการสื่อสาร (communication skill) – เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญโดยการสื่อสารในที่นี้ หมายถึง การนำเสนอผลงานด้วยการพูด ความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานเข้าใจความคิดเห็นของตน ทักษะการฟังที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงทักษะการอ่านและการเขียนรายงานอีกด้วย

2.2.4 ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (collaboration skill) – เป็นทักษะที่ใช้ในการทำงานโดยพื้นฐานเนื่องจากทุกตำแหน่งงานมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ทั้งบุคคลในทีมรวมถึงบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร โดยทักษะนี้หมายถึงความเข้าใจในการแตกต่างของบริบทของผู้คนในแต่ละพื้นที่ สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความเข้าใจในความหลากหลายของบุคคล ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีมงาน

2.2.5 ทักษะการวางแผน (planning and monitoring skill) – เป็นทักษะที่งานด้านสายอุตสาหกรรมและโรงงานจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากคนทำงานจำเป็นต้องสามารถบริหารจัดการระบบความคิด หรือความสามารถในการคิดวางแผนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย เช่น การจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญ การกำหนดหรือมอบหมายงาน การวางแผนการจัดการ เป็นต้น

2.2.6 ทักษะความเป็นผู้นำ (leadership skill) – เป็นทักษะที่จำเป็นไม่เฉพาะผู้ที่เป็หัวหน้างานแต่ผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับขั้นต้นก็จำเป็นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ เนื่องจากบางสถานการณ์ที่ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือเกิดสิ่งผิดปกติขึ้นในการทำงาน ผู้มีความเป็นผู้นำจะสามารถใช้ทักษะนี้ในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้ รวมถึงการเป็นผู้นำทางความคิดและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรหรืออุตสาหกรรมที่ทำงานอยู่ได้

2.2.7 ทักษะการคิดเชิงระบบ (system thinking skill) - เป็นทักษะการคิดในภาพรวมที่เป็นระบบ และมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์เชื่อมโยงจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ เป็นเหตุเป็นผล เน้นการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาดเพื่อให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วในองค์กรรวมของการทำงานได้

2.2.8 ทักษะการจัดการอารมณ์ (emotional intelligence skill) – เป็นทักษะที่สำคัญเนื่องจากการทำงานอาจมีความเครียดและความกดดันเกิดขึ้น ผู้มีทักษะนี้ต้องสามารถรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองได้ ระบุความคิดและความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่นและการทำงานได้



2.3 ด้านทัศนคติ

2.3.1 จริยธรรมในการทำงาน - เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ให้คุณค่ากับหลักการทางศีลธรรม และมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติตาม เคารพกฎข้อบังคับที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามเพื่อให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบ รวมถึงการมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ การรักษาความลับในองค์กร รวมถึงลูกค้า เป็นต้น

2.3.2 ความอดทนอดกลั้น - เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อทุกหน้าที่เนื่องจากแต่ละงานอาจมีความกดดัน ความละเอียดและซับซ้อน ผู้ที่มีความอดทนต่อการทำงานจะช่วยให้สามารถก้าวผ่านอุปสรรคและความท้าทาย ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้

สรุปและอภิปรายผล

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ และการผลักดันนโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่การแข่งขันด้วยฐานองค์ความรู้และการใช้นวัตกรรม ทำให้ปัจจัยด้านทุนทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะมีส่วนช่วยในการรับมือกับกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงได้ โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคคลนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนามาตรฐานการศึกษา เนื่องจากการศึกษายังคงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาของประเทศ แต่การจะพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีคุณภาพ มีความรู้และความสามารถที่ตอบโจทย์และตรงกับความต้องการของแรงงานตลาดของประเทศนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายสถาบันการศึกษาในปัจจุบันอย่างมาก โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้น จำเป็นต้องศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นต่อการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป

สาขาวิชาการผลิตและนวัตกรรมการอาหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้มองเห็นความสำคัญในการปรับระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในการปรับปรุงหลักสูตรสาขาวิชาการผลิตและนวัตกรรมการอาหาร เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถต่อการทำงานในปัจจุบัน โดยได้ทำการศึกษาความท้าทายและปัญหาที่พบจากบัณฑิตหลังจากจบการศึกษาเพื่อสำรวจช่องว่างของสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานจริง และสำรวจสมรรถนะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมการผลิตและนวัตกรรมการอาหาร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในอนาคต โดยการจัดกระบวนการสนทนากลุ่มย่อย (focus group) กับกลุ่มศิษย์เก่าที่จบการศึกษาตั้งแต่ปี 2553 - 2558 จากสาขาวิศวกรรมอาหารและวิศวกรรมกระบวนการอาหาร ซึ่งพบว่า ศิษย์เก่ากลุ่มดังกล่าวพบความท้าทายและปัญหาในการทำงานในภาคอุตสาหกรรมหลากหลายรูปแบบตามบริบทของการทำงาน ครอบคลุมทั้งองค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่สำคัญต่อการทำงาน เช่น ความรู้ด้านเทคโนโลยี ความรู้ด้านกฎหมายหรือมาตรฐานทางด้านอาหารที่จำเป็นต้องติดตามและศึกษาข้อมูลใหม่อยู่ตลอดเวลา ทักษะทางสังคม (Social skill) เช่น ปัญหาในการสื่อสาร



ปัญหาจากการทำงานร่วมกับคนในที่ทำงานที่มีความหลากหลายในช่วงอายุ ประสบการณ์ ภูมิหลังและวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการคิดและการตัดสินใจที่แตกต่างกัน และรวมถึงทักษะในการทำงาน (Functional skill) เช่น การวางแผนงาน การบริหารจัดการ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่างๆ เป็นต้น ตลอดจนคุณลักษณะของการมีจริยธรรมในการทำงานและความอดทนอดกลั้น ล้วนแต่เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานในองค์กรมีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้สมรรถนะที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างนั้นสอดคล้องกับสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่นักเรียนนักศึกษาควรมีในยุคที่มีการเติบโตของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (ประสิทธิ์ เดชนครินทร์, 2562) อีกทั้งยังประกอบด้วยข้อมูลอันเกี่ยวเนื่องกับสมรรถนะเฉพาะอุตสาหกรรม เช่น ความรู้ทางด้านกฎหมายอาหาร เป็นต้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2562) ได้กล่าวถึงสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานด้านอาหารในอนาคตว่า สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ เป็นต้น

จากข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งในการนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรสาขาวิชาการผลิตและนวัตกรรมอาหารให้สามารถผลิตบัณฑิตออกไปอย่างมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ทั้งนี้ ในการพัฒนาหลักสูตรนั้น ยังคงต้องมีการปรับเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2557). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2565. จาก <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>.
- คณะกรรมการกำกับโครงการกำหนดสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (มปป.) แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <https://competency.rmutp.ac.th/>
- บุษกร เชี่ยวจินดาگانต์. (2561). เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา. วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์, 13(25), 103-118
- ประสิทธิ์ เดชนครินทร์, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุลม ชัยวุฒิ จันมา. (2562) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 14(3), 435-446.
- สังเวียน นิ่มนวล. (2561). การพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยวกระทรวงแรงงานและท่องเที่ยวสาธารณสุขรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่



สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (มปป.) สถิติผู้สำเร็จการศึกษา สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2565 จาก <https://academic.rmutl.ac.th/page/สถิติผู้สำเร็จการศึกษา>

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2562). สมรรถนะบุคลากรในอนาคตสำหรับ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (พ.ศ. 2563 – 2567). สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2565 จาก <https://www.nxpo.or.th/th/report/5532/>

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2563). Non-Cognitive Competency เช็กสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่สำคัญของอาชีพยุคอุตสาหกรรม 4.0 สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2565 จาก <https://www.nxpo.or.th/th/8098/>

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model of effective performance*. New York: John Wiley and Sons Inc.

Linkedin (2019). Online1 August 2017, from <https://business.linkedin.com/talent-solution/>

McClelland, David C. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. New Jersey: American Psychologist.