การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย

Human Resources Development under the Economic Competition of Thailand

สุเนตตา แซ่โก๊ะ[1] | Sunetta Saekuo
ลัทธจิตร มีรักษ์ [2] | Lattachit Meerak
สิรวิชญ์ ภู่ทอง[3] | Sirawit Puthong
กฤตยา สารพุทธิ[4] | Kritaya Sarabuddhi

ABSTRACT

This article aimed at studying into the human resources development under the economic competition of Thailand. The methods used were the collection of secondary data concerned with human resources development, documentary research, and concluded description by qualitative research.

It was found that the human resources development under the economic competition of Thailand consists of 5 aspects including 1) the sustainable human resources development: new generation of leaders are “created” under the characteristics of the leaders, creating new form of relations personnel, managing human capital by providing roles for the managers; 2) the application of information technology and innovation: information technology and innovation are developed and learned in order to increase produce and efficiency of work, applying new information

[1 2 3 4] นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง มหาวิทยาลัยรังสิต

technology and innovation in various aspects of work, leading to better change in terms of management and operation of work; 3) training for increasing knowledge: knowledge is upgraded to keep up with the current situation and change, new kind of knowledge is developed constantly, skill is improved from the training to the extent of being expert efficiently and with potential; 4) the research and development of personnel: there is study and design to create the system in developing new learning activities, encouraging the work of good quality, focusing on creativity and finding new products or new raw materials; 5) strategy used to develop human resources: there is strategic plan in developing human resources, specifying visions, missions, targets, leading the organization to become excellent, braining storming with related personnel, designing activities for the human resources development by specifying strategy, workplan/ activity/ project for the human resources development.

Keyword: human resources development, economic competition

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิจัยเชิงวิเคราะห์เอกสาร แล้วบรรยายสรุปด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย 5 ด้าน พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนมีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ตามคุณลักษณะของผู้นำ สร้างบุคคลากรสัมพันธ์แบบใหม่ โดยการบริหารทุนมนุษย์ด้วยการให้บทบาทกับผู้บริหาร 2) การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการพัฒนาและเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ทั้งในด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน 3) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ พัฒนาความรู้ให้มีความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลง สร้างองค์ความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา พัฒนา

ทักษะจากการอบรมให้เกิดความเชี่ยวชาญอย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพ 4) วิจัยและพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาและออกแบบสร้างระบบพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ กระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ การหาผลิตภัณฑ์หรือวัตถุดิบใหม่ ๆ 5) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ นำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ระดมสมองกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน/กิจกรรม/โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,การแข่งขันทางเศรษฐกิจ

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคตนั้น ปัจจุบันโลกได้ก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก สำหรับเศรษฐกิจยุคเก่านั้นเน้นการผลิต จะให้ความสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการแปรรูปผลผลิตในเชิงกายภาพ ขณะเดียวกันแทบจะไม่ได้ใช้ประโยชน์จากพลังสมองของพนักงานจำนวนมากมายในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับเศรษฐกิจใหม่นั้น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ พลังสมอง ส่งผลทำให้ทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของประเทศ ประเทศต่าง ๆ ได้มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับเศรษฐกิจยุคใหม่ เน้นการพัฒนาในส่วนที่เป็นรูปธรรมเป็นหลัก ส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงจากต่างประเทศมาทำงานภายในประเทศ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง (ยุทธศักดิ์ คณาสวัสดิ์, 2551) พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่งคงขององค์กรในอนาคต (จุฑามณี ตระกูลมุทุตา, 2562) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย ฝึกได้จากการเรียนรู้จากประสบการณ ที่เกิดจากการจัดขึ้นในชวงเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจง และได้รับการออกแบบที่จะไปสูความเปนไปไดของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะตองครอบคลุม ดานความรู ทักษะและทัศนคติ องคกร นโยบาย โครงสราง และการจัดการเพื่อนำไปสูคุณภาพและความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้น และเกิดความ พึงพอใจกับ

ผูปฏิบัติงาน หัวหน้างาน และสมาชิกในองคกรมากขึ้นโดยมีเปาหมาย คือ คุณภาพสูงสุดจากการปฏิบัติงาน ความสามารถในการผลิต บริการอยางมีคุณภาพ ตามสภาพแวดลอมขององคกร (Nadler, 1980 : 4-5 ; Pace et al, 1991 : 3 ; Marquard & Engel, 1993 : 6) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย เปนการบูรณาการของการ พัฒนาบุคคล การพัฒนาองคกร และการพัฒนาอาชีพ สำหรับปรับปรุงบุคคล กลุมหรือทีม และประสิทธิภาพของ องคกรซึ่งเปนกรอบแนวคิดใหมที่ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษยไดขยายกวางไปจากเดิม โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษยนั้นไมจำกัดแตเปนการใชประโยชนจากการพัฒนาทั้งหมด ทั้งในระดับองคกร ระดับสายงานอาชีพ และการพัฒนาในระดับบุคคล เพื่อใหเกิดประสิทธิผล สูงสุดในองคกร เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากประสบการณ์มีการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด การรับรู้หรือปฏิกิริยา ผู้ทำหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ ฝ่ายบริหารงานฝึกอบรมต้องศึกษาให้เข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่แตกต่างกันระหว่างการเรียนรู้ เรียนรู้จากประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ และจะมีความสนใจเฉพาะสิ่งที่ตนเองสนใจที่เรียนรู้ รวมทั้งการเรียนรู้จะไม่ต้องการให้บังคับ ควรให้เวลาในการเรียนรู้ และการเรียนรู้ด้วยตนเองจะทำให้ผู้เรียนจะทำให้สามารถเกิด ทักษะและจดจำได้ดีกว่าการฟังบรรยาย (Sigelman & Shaffer, 2003 : 32 ; Kolb, 1984 ; Brookfield .1990)

การเรียนรู้ในยุคที่มีการแข่งขันทางธุรกิจกันอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค จนถึงในระดับโลก องค์กรทางธุรกิจ ต่างมุ่งปรับตัวเองให้สามารถดำรงอยู่ในสภาวะดังกล่าวได้โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการสร้างองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน มีการใช้กลวิธีอันหลากหลายในการนำเอาทรัพยากรในองค์กรได้แก่ ทรัพยากรทางกายภาพ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทรัพยากรทางการเงิน เช่น เงินทุน หุ้น และสุดท้ายคือทรัพยากรมนุษย์ก็คือบุคลากรขององค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยในปัจจุบันได้รับการยอมรับกันแล้วว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญที่สุดในการวัดและประเมินความสำเร็จขององค์กร ซึ่งองค์กรที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่างมุ่งเน้นการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวแบบในการนำเสนอโดยใช้ 2 มิติประกอบกัน คือ มิติทางด้านจุดเน้น และมิติด้านผลลัพธ์ ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีองค์ประกอบสำคัญของ HRD คือ 1) การพัฒนารายบุคคล 2) การพัฒนาอาชีพ 3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาองค์กร เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมองค์กร และเกิดผลในระยะยาว เป็นการแก้ไขปัญหาขององค์กร

การปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ กระบวนการบริหารงาน และภาวะผู้นำ (อำนาจ วัดจินดา, 2562 : 1) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในวงการบริหารมีการแพรหลายเปนที่ยอมรับกันทั่วไป (Cherrington, 1995 : 5)

ปัจจุบันปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกิดภาวะการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีการย้ายสับเปลี่ยนงานบ่อย สัญญาจ้างมีระยะเวลาสั้นลง จึงเป็นภาวะวิกฤตหนึ่งของประเทศไทยที่มีแรงงานจานวนมากแต่ขาดแคลนแรงงานที่มีศักยภาพในการแข่งขัน ดังนั้นเพื่อให้ประเทศไทยก้าวผ่านจากภาวะวิกฤตและการเปลี่ยนแปลง ภาครัฐและเอกชนจึงต้องสร้างบริบทใหม่ของการแข่งขันทั้งปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรเพื่อช่วยสนับสนุน ผู้ประกอบการสถาบันหน่วยงานในทุกระดับ และภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้สะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างการพัฒนาของประเทศที่ไม่สมดุล ไม่ยั่งยืน และอ่อนไหวต่อผลกระทบจากความผันผวนของปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว โดยไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงและคาดเดาได้ (พัลลภา เอี่ยมสะอาด, 2552 : สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2550 : 52-59 อ้างถึงใน ธเนศ ยุคันตวนิชชัย, 2560 : 51)

นอกจากนี้ยังมีปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัญหาการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพเอาไว้ในองค์การให้ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีความไม่เข้าใจกัน ปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ปัญหาการจัดองค์การไม่เหมาะสม ปัญหาการขยายตัวของธุรกิจที่รวดเร็ว ปัญหาด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่ยุติธรรม ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ปัญหาด้านการทำงานเป็นทีมของทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาการขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจเจกบุคคล ปัญหาการใช้เวลาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความล่าช้าในการจ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ความยุ่งยากต่อการประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาผู้ได้รับการพัฒนาไม่สามารถนำทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไม่สอดคล้องกัน ปัญหาการขาดแคลนปัจจัยเสริมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครบวงจร ปัญหาวิทยากรด้อย

คุณภาพแลขาดการเรียนรู้ ไม่สนใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขาดประสบการณ์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยีและกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง (จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2556 : 31)

ปัญหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรหรือธุรกิจต่าง ๆ มีความรู้ก้าวทันตามยุคสมัย แต่ไม่รู้จะนำความรู้ที่มีนั้นออกมาใช้ในเชิงปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับธุรกิจหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับธุรกิจเพื่อเป็นกลยุทธ์ให้กับองค์การ และบางครั้งจะพบว่าผู้ที่เป็นพนักงานเดิมต่างก็รู้สึกหมดขวัญกำลังใจไปในที่สุด จะเห็นได้ว่าการบริหารหรือการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในธุรกิจต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุดมักไม่กล้าตัดสินใจ ซึ่งเราได้พบเห็นตัวอย่างในหน้าหนังสือพิมพ์เสมอ ๆ หรือภายในองค์การเองก็ตาม ขณะเดียวกันสิ่งที่เป็นผลเนื่องตามมาจากการไม่กล้าตัดสินในก็คือ ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การคิดไม่เป็น แต่จะทำตามใบสั่งมากกว่าจึงทำให้ธุรกิจต่าง ๆ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนหรือนำกลยุทธ์ทางการจัดการใหม่ ๆ มาใช้จนกระทั่งประสบความสำเร็จได้ (กัญญามน อินหว่าง, 2562)

ดังนั้น องค์กรธุรกิจ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง จากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับภาวะของการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทำให้ต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของ “การบริหารจัดการคนในองค์กร” เพื่อสร้างคนในองค์กรให้สร้างคุณค่าและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรธุรกิจ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับภาวะของการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น และเพื่อความอยู่รอดขององค์กรทำให้องค์กรต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของ “การบริหารจัดการคนในองค์กร” มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนในองค์กรให้สร้างคุณค่า และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ให้กับองค์กร จึงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน “การบริหารจัดการคน” ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อความได้เปรียบเหนือกว่าคู่แข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งเชื่อว่าคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้โดยจะสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่งและสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขันอื่น ๆ การบริหารคนที่สอดคล้องกับการบริหารงานในส่วนอื่น ๆ ขององค์กรนี้ ก่อให้เกิดที่มาของแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นความสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจการบริหารจะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้

สอดคล้องกับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ แต่จะระบุได้อย่างไรว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์นั้นได้มองครบทุกมิติ และทุกปัจจัยที่จะใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีศักยภาพ และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรธุรกิจได้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่จึงมุ่งเน้นไปที่การบริหารเชิงบูรณาการหลายศาสตร์เข้าด้วยกัน ที่สำคัญคือ สถาปัตยกรรม การศึกษา วิศวกรรม จิตวิทยา การเงินบัญชีและเศรษฐศาสตร์ การตลาด การสื่อสารและศิลปะ กฎหมายและรัฐศาสตร์ ซึ่งสามารถแสดงความแตกต่างระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงองค์รวม (สนั่น เถาชารี, 2562)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

ผู้เขียนศึกษาเอกสาร โดยเอกสารที่จะใชในการวิจัยนี้เป็นการมุ่งรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร 2 ประเภท ได้แก่ เอกสารชั้นต้น และเอกสารชั้นรอง ดังนี้

1. เอกสารชั้นต้น (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ยังไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นข้อมูลดิบ ข้อมูลส่วนนี้ได้จากการเก็บรวบรวมเอกสารที่สำคัญ เช่น เอกสารการประชุม รายงานประจำปี เอกสารทางราชการ หนังสือพิมพ์อินเตอร์เน็ต วารสาร ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. เอกสารชั้นรอง (Secondary Data) เป็นเอกสารที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว เอกสาร ชั้นรองเหล่านี้ที่สำคัญ เช่น ตำราทางวิชาการ เอกสารประกอบการสอน บทความวิชาการงานวิจัย วิทยานิพนธ์ งานวิจัย เป็นต้น

โดยขอบเขตทางเนื้อหาของเอกสารทั้งหมดนั้นเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรบุคคล ทุนมนุษย์ ไปจนถึงการพัฒนาคนในอนาคต และเนื้อหาด้านการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงเอกสาร ดังนี้

การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

ผู้ศึกษาได้ทำการสืบค้นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย
2. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม
4. แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้
5. แนวความคิดเกี่ยวกับวิจัยและพัฒนาบุคลากร
6. แนวความคิดเกี่ยวกับ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเก็บรวบรวมขอมูล

ผู้เขียนเก็บรวบรวมข้อมูล (Data) ในเบื้องต้น เพื่อนำข้อมูลมาทำการสังเคราะห์ ผู้เขียนทำการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสารการประชุม รายงานประจำปี เอกสารทางราชการ หนังสือพิมพ์อินเตอร์เน็ต วารสาร นิตยสาร อินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ตำราทางวิชาการ เอกสารประกอบการสอน บทความวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และงานวิจัย เพื่อนำมาทำการสังเคราะห์ โดยจัดทำกระดาษทันทึกจากแหล่งข้อมูลที่สืบค้น

การสังเคราะห์ข้อมูล

ผู้เขียนทำการการสังเคราะห์เอกสารใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามกรอบแนวคิดการวิจัยแต่ละด้าน และสรุปเนื้อหาเชิงพรรณนาและบรรยาย

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

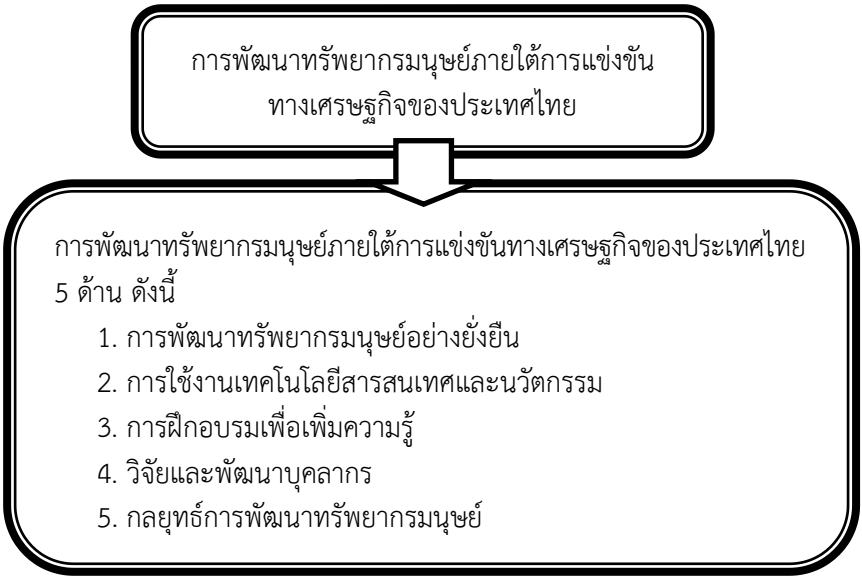
1. ได้ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย สามารถนำมาวางแผน กำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. สามารถนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

นิยามปฏิบัติการ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ วิจัยและพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การแข่งขันทางเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากมนุษย์เพื่อให้ได้เปรียบการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การผลิตต่าง ๆ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อแย่งชิงผลประโยชน์ให้กับธุรกิจของประเทศไทยอาจเป็นการแข่งขันทางด้านราคา ด้านคุณภาพ หรือด้านการให้บริการ ทำให้เกิดการได้เปรียบ เสียเปรียบกันในทางเศรษฐกิจ การผลิตที่ได้เปรียบ สามารถผลิตสินค้าหรือบริการแตกต่างจากผู้ผลิตรายอื่น ๆ ด้วยต้นทุนต่ำ หรือมีคุณภาพสูงกว่า

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย สรุปได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน
2. การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม
3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้
4. วิจัยและพัฒนาบุคลากร
5. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้าน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน	1. การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ตามคุณลักษณะของผู้นำ 2. การสร้างบุคคลากรสัมพันธ์แบบใหม่ โดยการบริหารทุนมนุษย์ด้วยการให้บทบาทกับผู้บริหาร 3. การจัดการผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ ด้วยการเน้นที่ผลงาน 4. สามารถเรียนรู้การพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 5. พัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศ 6. พัฒนาทักษะทางสังคม ทักษะการอาชีพ ทักษะทางอารมณ์ และทักษะการจัดการที่ดี 7. แสวงหาความก้าวหน้าตนเองในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้าน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย
การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม	1. พัฒนาและเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน 2. นำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ทั้งในด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน 3. มีการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ 4. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า ผลิตสินค้าใหม่ๆ สนองความต้องการผู้บริโภค เพิ่มคุณภาพและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มผลผลิต เพิ่มมูลค่าการส่งออก และสร้างแรงงานคุณภาพที่มีทักษะสูง
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้	1. พัฒนาความรู้ให้มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลง สร้างองค์ความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา 2. พัฒนาทักษะจากการอบรมให้เกิดความเชี่ยวชาญชำนาญใช้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพ 3. จัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องาน 4. ให้ความรู้แก่บุคลากรในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาะเศรษฐกิจยุคใหม่ เช่น ในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำบุคลากรตกงานแต่บุคลากรหางานพิเศษทำเพิ่มขึ้นและใช้จ่ายให้น้อยลง 5. อบรมให้ความรู้และส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานและกระทำอย่างต่อเนื่อง 6. เมื่อมีบุคลากรเข้ามาทำงานใหม่ องค์การจะต้องมจัดรฝึกอบรมให้เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้าน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย
วิจัยและพัฒนาบุคลากร	1. ศึกษาและออกแบบ-สร้างระบบพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ กระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ 2. มุ่งเน้นในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์-การหาผลิตภัณฑ์-วัตถุดิบใหม่ ๆ 3. คิดค้นและปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือสินค้าที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นเพื่อให้มีต้นทุนที่ถูกลง 4. พัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัยในระบบการจัดการสมัยใหม่และเป็นส่วนสำคัญของระบบบริหารคุณภาพ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพให้กับองค์กร 5. นำวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการประเมินและควบคุม และป้องกันความเสี่ยองค์กรช่วยให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. สร้างเครื่องมือควบคุมคุณภาพ การทดลองและการผลิตโดยร่วมมือกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านงานวิจัย
กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1. กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการ 2. วางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ นำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 3. ระดมสมองกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน/กิจกรรม/โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5. กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ เช่น กลยุทธ์การเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารงาน

ด้าน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย
	ตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม กลยุทธ์การเสริมสร้างบุคลิกภาพและมนุษย์สัมพันธ์กลยุทธ์การปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย 5 ด้าน พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนมีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ตามคุณลักษณะของผู้นำ สร้างบุคคลากรสัมพันธ์แบบใหม่ โดยการบริหารทุนมนุษย์ด้วยการให้บทบาทกับผู้บริหาร 2) การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการพัฒนาและเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลผลติและประสิทธิภาพในการทำงาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ทั้งในด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข งขันทางเศรษฐกิจ 3) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ พัฒนาความรู้ให้มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลง สร้างองค์ความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา พัฒนาทักษะจากการอบรมให้เกิดความเชี่ยวชาญ ชำนาญ ใช้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพ 4) วิจัยและพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาและออกแบบ-สร้างระบบพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ กระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์-การหาผลิตภัณฑ์-วัตถุดิบใหม่ ๆ คิดค้นและปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือสินค้าที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นเพื่อให้มีต้นทุนที่ถูกลง 5) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ นำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ระดมสมองกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน/กิจกรรม/โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย 5 ด้าน พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนมีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ตามคุณลักษณะของผู้นำ สร้างบุคคลากรสัมพันธ์แบบใหม่ โดยการบริหารทุนมนุษย์ด้วยการให้บทบาทกับผู้บริหาร 2) การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการพัฒนาและเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลผลติและประสิทธิภาพในการทำงาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ทั้งในด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพการแขงขันทางเศรษฐกิจ 3) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ พัฒนาความรู้ให้มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลง สร้างองค์ความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา พัฒนาทักษะจากการอบรมให้เกิดความเชี่ยวชาญ ชำนาญ ใช้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพ 4) วิจัยและพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาและออกแบบ-สร้างระบบพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ กระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์-การหาผลิตภัณฑ์-วัตถุดิบใหม่ๆ คิดค้นและปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือสินค้าที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นเพื่อให้มีต้นทุนที่ถูกลง 5) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ นำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ระดมสมองกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน/กิจกรรม/โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไป ทุกองค์การจึงมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทัดเทียมกับการการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านและนานาประเทศ จึงมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน สร้างผู้นำรุ่นใหม่ตามคุณลักษณะของผู้นำที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ในทุกองค์กร พัฒนาความรู้ให้มีความทันสมัย มีการวิจัยและพัฒนาบุคลากร และสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ พัชรินทร์ คณิตชรางกูร (2560 : 1) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทหารพัฒนาหน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ผลการศึกษา

พบว่า รูปแบบและปริมาณงานมีการเปลี่ยนแปลงไป กำลังพลควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ทักษะ ทัศนคติโดยวิธีการที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การต่อไป และสอดคล้องกับ ภัทร พจน์พานิช (2560 : ก) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสร้างนวัตกรรมที่เป็นผลลัทธ์ของการเชื่อมโยงทรัพยากรมนุษย์ ทุนทางการเงิน และโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดระบบนิเวศนวัตกรรมบนโครงการพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เป็นแนวทางในการนำพาประเทศหลุดออกจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางในขณะเดียวกัน ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศีลธรรมและอัตลักษณ์ความเป็นชาติให้กับคนไทยไปอย่างคู่ขนาน โดยปลูกฝังตั้งแต่เด็กแรกเกิดไปจนกระทั่งบั้นปลายชีวิต ส่วนประชาชนทั่วไป รัฐบาลจะต้องให้การอบรมเพิ่มเตรียมความพร้อมรับปรับตัวให้เข้ากับภูมิศาสตร์เศรษฐกิจของโลกที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

อย่างไรก็ตามแนวคิดทั้ง 5 ด้าน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ วิจัยและพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้วิจัยศึกษานั้น ทุกองค์กร หน่วยงาน สถาบัน ควรมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร ผู้บริหารและบุคคลกรภายในองค์กรต้องมีการวางแผนกระบวนการทำงาน ปรับเปลี่ยนแนวคิดการทำงานให้เข้ากับสภาะการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปสามารถปรับตัวได้ตามเหตุกาณ์ในปัจจุบัน ในด้านการแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อให้สามารถเกิดกระบวนการทำงานที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ควรมีการปรับกลยุทธ์และการวางแผนการทำงานร่วมกัน จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานรวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ฝึกให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์การในประเทศไทย
2. ควรศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจยุคใหม่ในประเทศไทย

3. ควรศึกษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0.
4. ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0.

เอกสารอ้างอิง

กัญญามน อินหว่าง. (2562). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์การ,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : **https://www.thaihealth.or.th/accessibility/helps.html** สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2562.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). **เอกสารประกอบการสอน วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จุฑามณี ตระกูลมุทุตา. (2562). “แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : **www.hrdbridge.com** สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2562.

ธเนศ ยุคันตวนิชชัย. (2560, มกราคม-มิถุนายน). “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจยุคใหม่,” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.** 8(1) : 31.

พัชรินทร์ คณิตชรางกูร. (25601). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์.

พัลลภา เอี่ยมสะอาด. (2552). **การสร้างระบบการบริหารจัดการคนเก่งของกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัทร พจน์พานิช. (2560). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ยุทธศักดิ์ คณาสวัสดิ์. (2551). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคต,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : **https://mgronline.com/daily/detail/9510000082330** สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2562.

สนั่น เถาชารี. (2562). “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงองค์รวม,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : **https://www.thaihealth.or.th/accessibility/helps.html** สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2562.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2550). **จุดเปลี่ยนประเทศไทย เศรษฐกิจพอเพียงในกระแสโลกาภิวัตน์.** กรุงเทพมหานคร : สยาม เอ็ม แอนด์ บี พับลิชชิ่ง.

อำนาจ วัดจินดา. (2562). **การพัฒนาทรัพยากมนุษย์ในยุคที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ.** กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

Brookfield. (1990). **Human Resource Development**. NY : Harper Collins Publisher.

Cherrington, J. D. (1995). **Organization behavior the management of individual and Organization performance**. Boston, MA : Allyn and Bacon.

Kolb David. A. (1984). **Organization Behavior : An Experiential Approach**. New Jersey : Prentice-Hall.Nesmith, Mary Jo Elizabeth.

Michael J. Marquardt & Dean W. Engel. (1993). **Global Human Resource Development**. New. Jersey : Englewood.

Nadler (1980). **Corporate Human Resource Development**. NewYork : Van.Nostrand Reinhold.

Pace, P et al. (1991). **Longman dictionary of contemporary english**. Holland : Rotatie Boekendrunk B.V.

Sigelman, J & Shaffer, R. (2003). **The Health-Related functions of social support**. New. Jersey : Englewood.