

การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก*

MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCE READINESS OF THE AUTOMOTIVE AND AUTO PARTS INDUSTRIES FOR ENTERING THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR DEVELOPMENT PROJECT

ณณณ ◈ ๐๐๐๐

เบญจพล จำเนียรพล, พภัตสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล

Benjapol Jumnaenpol, Paphatsorn Woraphatthirakul

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western university

Corresponding Author E-mail: benjapol25@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัย 2) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์จำนวน 169 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่า t - test F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 9 คน ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก 2) แนวทางการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า ควรมีความรู้และการจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพของตน ส่งเสริมพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมงาน ควรพัฒนาทางทักษะความรู้ด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และส่งเสริมให้พนักงานความพยายามใฝ่หาความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งระหว่างองค์กรในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการความพร้อม; ทรัพยากรมนุษย์; โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี)

Abstract

Objectives of this research paper were: 1. To study the factors affecting human resource readiness management for entering the Eastern Economic Corridor development project; 2. To study the approaches to human resource readiness management of the automotive and automotive parts industries for entering the Eastern Economic Corridor Development Project, conducted with the mixed research methods. The sample group includes 169 entrepreneurs or human resource managers of the automotive and auto parts industry in the Eastern Economic Corridor development project, using questionnaire to collect data. The data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. Statistics for t-test, F-test and multiple regression analysis. The qualitative research collected data from Key informants who were government officials. and 9 private entities involved in the Eastern Economic Corridor Development Project, by in-depth interviews and the data were analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research were found that: 1. Organizational management factors, human resource development factors and human resource management factors influenced the management of human resource readiness of the automotive and auto parts industries for entering the Eastern Economic Corridor development project. The Eastern Economic Corridor was found that knowledge and training should be provided for employees to have knowledge and expertise in their professions. Encouraging employees to be creative. Teamwork should be developed as well as language skills, especially English. and there should be encouraging employees to strive for various knowledge to develop themselves and to prepare them for the competition between the current and future organizations.

Keywords: Readiness Management; Human Resources; Eastern Economic Corridor (EEC) Development Project

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ปัจจุบันมีมูลค่าถึงร้อยละ 5.8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) และยังเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้นเพื่อสนับสนุนการเติบโตในอนาคตอย่างต่อเนื่อง จึงมุ่งเน้นพัฒนาเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า (EV) โดยเริ่มจากการประกอบร่วมกับผู้ผลิต (OEM) เพื่อนำไปสู่อุตสาหกรรมแบตเตอรี่และระบบขับเคลื่อนรถไฟฟ้า ขยายธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะในด้านการออกแบบและจัดทำต้นแบบ (Surface Integration Design & Prototyping) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่มีประสิทธิภาพและความแม่นยำสูง (Catalytic Manufacturing) และพัฒนาธุรกิจอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนรถยนต์ที่ก้าวทันมาตรฐานโลก เช่น ชิ้นส่วนระบบความปลอดภัย ชิ้นส่วนระบบกำลังส่ง (Transmission System Parts) และผลิตจากรถยนต์ (ขนาดมากกว่า 248 cc) โดยมีการขึ้นรูปชิ้นส่วนของเครื่องยนต์ เป็นต้น ปัญหาและความท้าทายของโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ในขณะนี้ ไม่ใช่แค่เงินที่ขาดทุนซึ่งเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่เป็นปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรที่ต้องอาศัยการผลักดันจากภาคเอกชน โดยนอกจากการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ยังต้องการให้ภาคเอกชนเข้ามาเป็นผู้กำหนดโปรแกรมฝึกอบรมแรงงานรุ่นใหม่ให้สามารถก้าวทันเทคโนโลยีและสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะช่วยให้ EEC เติบโตอย่างยั่งยืน และทำให้ EEC เป็นต้นแบบของการเชื่อมโยงตลาดเศรษฐกิจการค้าในระดับภูมิภาค กระตุ้นให้เกิดการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นต้นแบบสำหรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงที่มากขึ้น กว้างขึ้น ไกลขึ้น และโอกาสที่ดีขึ้น (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2560)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและขับเคลื่อนนโยบายให้เป็นไปตามเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพซึ่งนำไปสู่ทิศทางในการพัฒนาองค์กรเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนตามเป้าหมายต่อไปในอนาคต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งแต่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการประกอบกัน ซึ่งการพัฒนา "ทรัพยากรมนุษย์" ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นั้น นักบริหารจะต้องเข้าใจถึงภารกิจหลักที่ชัดเจน จึงจะสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภารกิจหลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่จะส่งเสริม

ให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในรูปแบบของการฝึกอบรม (Training) การศึกษาของพนักงาน (Employee Education) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน การดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงาน (Career Development) ให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึง การปรับหรือพัฒนาองค์การ (Organization Development) ให้เป็นองค์การที่ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด (ดนัย เทียนพุฒ, 2554)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (NEW ENGINE OF GROWTH) ของโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ที่กำหนดกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งมีมาตรการสนับสนุนเพื่อชักจูงการลงทุนในประเทศไทยด้วย ประกอบกับประเทศไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์เป็นอันดับ 1 ของภูมิภาคอาเซียน นับตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมาติดต่อกันจนถึงปัจจุบัน โดยมีแรงงานมากกว่า 850,000 คน ทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ ครอบคลุมทุกขั้นตอนการผลิต ซึ่งบริษัทต่างชาติชั้นนำหลายแห่งได้ทำงานร่วมกับแรงงานที่มีทักษะในประเทศไทย เพื่อพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าและอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของอาเซียนในอนาคต (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2560) ซึ่งปัญหาและความท้าทายของโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ในขณะนี้ ไม่ใช่แค่เงินที่มำลงทุนซึ่งเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่เป็นปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรที่ต้องอาศัยการผลักดันจากภาคเอกชน โดยนอกจากการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ยังต้องการให้ภาคเอกชนเข้ามาเป็นผู้กำหนดโปรแกรมฝึกอบรมแรงงานรุ่นใหม่ให้สามารถก้าวทันเทคโนโลยีและสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและทรงคุณค่ามากที่สุดในองค์กร ก่อให้เกิดการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อนำการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกให้เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาของประเทศ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยผสมผสาน (Mixed methods research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีกระบวนการดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 300 บริษัท (ศูนย์วิจัยกรุงศรี, 2562) ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 169 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list form) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน แบบสอบถามลักษณะองค์การ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list form) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร สัญชาติของเจ้าของกิจการประเภทของกิจการ ทุนจดทะเบียน แบบสอบถามการบริหารจัดการองค์การ แบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแบบสอบถามการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จัดอันดับ 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบละประเมินโดยใช้ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) จากนั้นนำเครื่องมือวิจัย แบบสอบถามดังกล่าว ที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากร

มนุษย์กับกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง รวม 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลแบบสอบถามเสนอต่อผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงความถี่ และร้อยละการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบความมีอิทธิพลของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานทางการศึกษา ประกอบด้วย t-test และ F-test สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย อุตสาหกรรมจังหวัดในพื้นที่ EEC การนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC และหอการค้าจังหวัดในพื้นที่ EEC จำนวน 9 ท่าน

2. เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับกลุ่มตัวอย่าง โดยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องลักษณะของคำถาม จะเป็นประเภทคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น เสนอแนะเพื่อเก็บรายละเอียดของข้อมูลให้ครบถ้วน โดยอุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ เครื่องบันทึกเสียง แบตเตอรี่ กล้องถ่ายภาพ และสมุดบันทึก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเสนอต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อติดต่อขอสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดความจากเครื่องบันทึกเสียงและการบันทึกภาคสนามมาพิจารณาหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้ และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ ตรวจสอบความตรงของข้อมูลโดยนำข้อสรุปไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบว่าเป็นความจริงตามที่บรรยายและอธิบายมาหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อสรุปสุดท้ายที่สมบูรณ์และเป็นข้อค้นพบจากการให้ข้อมูลจริงของผู้ให้ข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลมาตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง และหาแนวคิดและทฤษฎีเพื่อมาอธิบายข้อสรุปที่ได้รับหลังจากการตรวจสอบจากผู้ให้สัมภาษณ์แล้ว

ผลการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และมีประสบการณ์ทำงาน 5 - 6 ปี ปัจจัยลักษณะองค์การของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นองค์กรขนาดกลาง จำนวน 50-200 คน มีเจ้าของกิจการเป็นสัญชาติญี่ปุ่น มีกิจการประเภทการผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริมสำหรับยานยนต์ และมีเงินทุนดำเนินการ 50 ล้านบาท – 200 ล้านบาท และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยลักษณะองค์การที่ต่างกันมีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน 3) การบริหารจัดการองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการขึ้นนำพนักงาน และด้านการควบคุม 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงานด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาองค์การ 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านการสรรหาและว่าจ้าง ด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในเชิงปริมาณแล้วยังพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะต้องทำการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกกับเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 9 คน เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ควรมีการให้ความรู้และการจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพของตน โดยให้ฝึกฝนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และมีพี่เลี้ยงคอยช่วยแนะนำในพื้นฐานการทำงานเบื้องต้น เพื่อให้เกิดทักษะในงานและสามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีมงานเพื่อให้เกิดความรักและความสามัคคีในองค์กร อีกทั้งควรพัฒนาทางทักษะความรู้ด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ปรับวิธีคิดให้เป็นสากล ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาษา ระบบการจัดการสารสนเทศ การบริหารงาน ระบบงานที่เป็นมืออาชีพ และส่งเสริมให้พนักงานความพยายามใฝ่หาความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งระหว่างองค์กรในปัจจุบันและอนาคตต่อไป “พนักงานควรยอมรับ และเปิดรับกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาษาอังกฤษ ระบบการจัดการสารสนเทศ การบริหารงาน ระบบงานที่เป็นมืออาชีพ และมีความพยายามใฝ่หาความรู้รอบด้าน เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน ให้สามารถดำเนินงานในธุรกิจ กิจการขององค์กรได้อย่างราบรื่น” (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล อุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2563)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

1.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน ตามที่ กานต์ ศรีวิภาสสิต (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

1.2 ด้านลักษณะองค์การที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การที่ต่างกันมีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันองค์การทุกประเภทและทุกขนาดต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญกับทุกองค์การ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคใหม่นั้นคือชุมพลสำคัญที่จะทำให้องค์กร

เคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดึ้นก็ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เพิ่มขึ้นเช่นกัน ตามที่ ศิริตัน แจ้งรักษ์สกุล (2552) ได้สรุปลักษณะทั่วไปของธุรกิจ นั้นจะประกอบไปด้วย ขนาดของเงินทุนที่ใช้ในการแบ่งขนาดของอุตสาหกรรม จำนวนพนักงาน ทุนจดทะเบียนและรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ซึ่งปัจจัยด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ต่างก็มีผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจแตกต่างกัน ดังนั้น ในการบริหารธุรกิจจึงจำเป็นต้องศึกษา ทำความเข้าใจ ในลักษณะของอุตสาหกรรมนั้น ๆ ก่อนการบริหารจัดการองค์กร นอกจากนี้ ลดา เมฆราตรี (2561) ได้ศึกษาการนำนโยบายการสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยไปปฏิบัติ พบว่า ประเภทของบริษัท อายุของบริษัท ทุนจดทะเบียน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวนบุคลากร และคุณวุฒิส่วนใหญ่ของบุคลากร ส่งผลต่อการบริหารนโยบายการสนับสนุนตามลักษณะข้อมูลของบริษัท ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.3 ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า การบริหารจัดการองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุมมีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ทั้งนี้เนื่องจากในยุคปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ต่างก็ต้องการการบริหารจัดการองค์กรที่ดีทั้งนั้น เพื่อให้้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้ดีที่สุด และถ้าองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีก็จะการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามแนวคิดการบริหารจัดการองค์กร POLC ของ Louis A. Allen (1973) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดโครงสร้าง (Organizing) การชี้นำพนักงาน (Leading) และการควบคุม (Controlling) เนื่องจากลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติตามเพื่อให้การบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมและเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้ง ดริคเกอร์ (Druck, 2006) กล่าวไว้ว่าการบริหารจัดการ เป็นการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านกิจกรรมต่างๆทางการจัดการซึ่งรวมถึงกิจกรรม 4 ประการได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร และตามที่ สมยศ นาวิการ (2550) กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการว่าเป็นกิจกรรมของการบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ซึ่งเป็นการนำเสนอกรอบความคิดในการบริหารจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนได้ผลิตผลที่มีประสิทธิผลไปพร้อมกันด้วย ในยุคปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ต่างก็ต้องการการจัดการที่ดีทั้งนั้น เพื่อให้้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้ดีที่สุด นอกจากนี้ สิรินพรรณ สุขโยพณ์ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องต้นแบบการบริหารจัดการ

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก พบว่า องค์ประกอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการส่งผลต่อการบริหารจัดการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

1.4 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงานด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาองค์การ มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ทั้งนี้ อาจจะเป็นในกระแสของการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลให้ระบบสังคมโดยทั่วไปมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านธุรกิจมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ทั้งรูปแบบการค้าระหว่างประเทศ การจัดการในการผลิตการจัดจำหน่ายการขายและการบริหาร และกระแสของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารธุรกิจจำเป็นต้องปรับทั้งธุรกิจและทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญของธุรกิจประการหนึ่งที่ได้รับผลกระทบและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานไปให้ทันกับกระแสของโลกาภิวัตน์ฉะนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้คุณภาพ ตามแนวคิดของ Gilley & Eggland (1989) ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมุ่งที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และในอนาคตของปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความพร้อมและการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ โดยที่ประสิทธิผลขององค์การนั้นวัดได้จากความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไรขององค์การ โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ประกอบไปด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pace & Mills (1991) ที่ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการบูรณาการกัน(Integration) ของกิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการพัฒนาองค์การ เพื่อให้พนักงานในองค์การมีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ และนอกจากนี้ พิพพรรณ พิเชฐศิริประภา (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง พบว่าผลการวิเคราะห์ตัวแบบถดถอยพหุคูณกับความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อความยั่งยืนของชุมชนมีร้อยละ 49.30 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

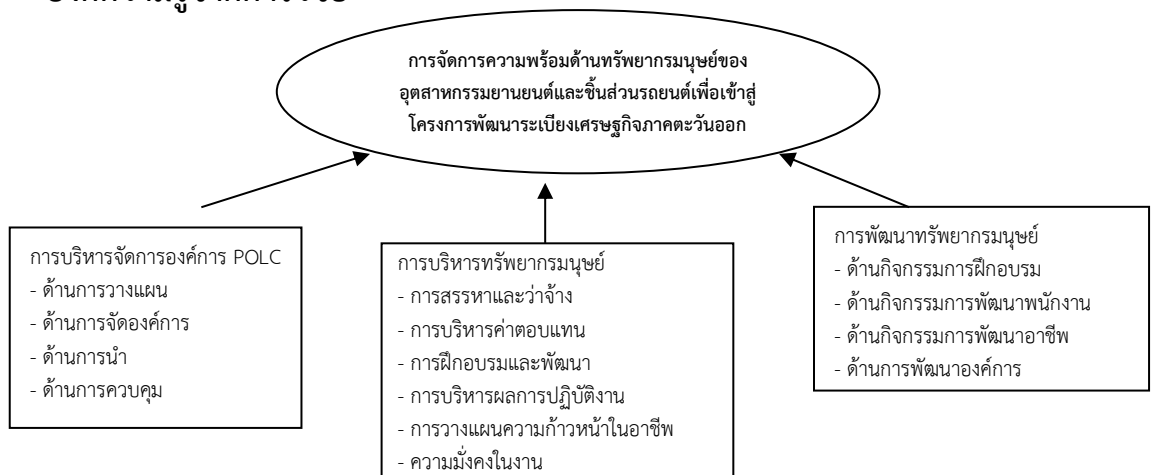
1.5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและว่าจ้างด้านการบริหารค่าตอบแทนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อ

การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มีความสำคัญซึ่งมุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อาร์มสตรอง (Armstrong, 1994) ได้สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานอุทิศเพื่อความสำเร็จอันยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ เดสเลอร์ (Dessler, 1997) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูลการประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์ และมอนดี้ และ โน (Mondy & Noe, 1996) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและว่าจ้าง การบริหารค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และความมั่นคงในงาน นอกจากนี้ ปรีติภา รุ่งเรืองกุล (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์/นโยบาย แนวความคิด วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และระบบ/มาตรการ กกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. แนวทางการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ควรมีการให้ความรู้และการจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพของตน โดยให้ฝึกฝนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงและมีพี่เลี้ยงคอยช่วยแนะนำในพื้นฐานการทำงานเบื้องต้น เพื่อให้เกิดทักษะในงานและสามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมงานเพื่อให้เกิดความรักและความสามัคคีในองค์กร อีกทั้งควรพัฒนาทางทักษะความรู้ด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ปรับวิธีคิดให้เป็นสากล ยอมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามาในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาษา ระบบการจัดการสารสนเทศ การบริหารงานระบบงานที่เป็นมืออาชีพ และส่งเสริมให้พนักงานความพยายามใฝ่หาความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันระหว่างองค์กรในปัจจุบันและอนาคตต่อไป ตามแนวคิดบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ เสนาะ ดีเยาว์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นการจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้

ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคลากรให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรมีความพร้อมและอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กรซึ่ง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – พ.ศ.2564) ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เกิดขึ้นจากผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ธุรกิจต้องแสวงหาเครื่องมือใหม่ทางการจัดการ ขณะเดียวกันก็ต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ เทคโนโลยี และการจัดการไปในเวลาเดียวกัน สิ่งหนึ่งที่น่าเป็นห่วงก็คือ คุณภาพหรือพื้นฐานความรู้ของบุคลากรในตลาดแรงงานยังไม่สูงมากนักหรือกล่าวได้ว่า ยังไม่มีขีดความสามารถเพียงพอในการก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง สำหรับภาครัฐได้ให้ความสำคัญในเรื่อง “คน” โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้ง ตระกูล จิตวัฒนากร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านภาษา ด้านการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการเรียนรู้อาเซียน ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และนอกจากนี้ กานดาวรรณ แก้วผาบ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของนักศึกษาสาขาวิชาชีพบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาชีพบัญชีต้องมีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

องค์ความรู้จากการวิจัย



การเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์ องค์ความรู้ที่ได้รับ คือ ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการองค์การ แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เหมาะสมเพื่อเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง ฝึกเรียนรู้คิดสิ่งใหม่ ทำให้ส่งผลดีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและเป็นการเตรียมความพร้อมที่สมบูรณ์เพื่อเข้าสู่โครงการ EEC ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมมีค่าสถิติต่ำที่สุด ดังนั้นผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ควรที่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรม โดยมีการวางแผนในด้านกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคล ควรจะเป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์ เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้น ปฏิบัติอยู่หรือจะปฏิบัติต่อไป ในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้น หรือไม่ได้แต่จะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้น ให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงาน หรือผลงาน (Performance) โดยจะช่วยให้การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละครั้งได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีค่าสถิติต่ำที่สุด ดังนั้นผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน เพื่อทำให้องค์กรสามารถจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรได้ดีมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมความพร้อมนั้น ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ควรเลือกให้เหมาะสมเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพราะ

บุคคลมีความแตกต่าง ไม่ควรกำหนดเป็นวิธีการเรียนรู้แบบเดียวกันทั้งหมดโดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบ หรือวางแผนการพัฒนาร่วมกัน

2. ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ควรมุ่งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทั้งผู้บริหารในแต่ละสายงาน และกลุ่มเป้าหมายโดยมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ทำงานจริง

3. ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว นอกจากความแตกต่างด้านความรู้ ความชำนาญแล้ว จะพบความแตกต่างทางค่านิยมมากขึ้น

4. เพื่อลดแรงต่อต้านการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกนั้น ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ควรดำเนินการพัฒนาให้ผสมกลมกลืนไปกับกระบวนการทำงาน และเน้นการมีส่วนร่วมจากกลุ่มพนักงาน

5. หน่วยงานส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ ศรีวิภาสธิต. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- กานดาวรรณ แก้วผาบ. (2556). การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของ นักศึกษาสาขาวิชาชีพบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). โครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6382.
- दनัย เทียน พุฒ. (2554). บริหารคนในทศวรรษหน้า (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์ เน็ทจำกัด

- ตระกูล จิตวัฒนากร. (2556). การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปริตภา รุ่งเรืองกุล. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยชินวัตร
- พิพรรธน์ พิเชฐศิริประภา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง .(รายงานผลการวิจัย). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ลดดา เมฆราตรี. (2561). การนำนโยบายการสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยไปปฏิบัติ (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริตัน แจ่มรักษสกุล.(2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกที่ตั้งโรงงานในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมของผู้ประกอบการ กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดปราจีนบุรี (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- สมยศ นาวิการ. (2550). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สิรินพรรณ สุขโยพันธ์. (2560). ต้นแบบการบริหารจัดการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2552). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Armstrong. (1994). Of participation. *AIP journal*, 63(69), 251-63.
- Dessler, G. (2004). *Management, Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*. New Jersey:Pearson Education.
- Druck, (2006). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*, Harper Collins. New York.
- Gilley, J. W., & Eggland, S. A. (1989). *Principles of human resource development*. Boston: Addison-Wesley.
- Louis Allan, (1973). *Management and Organization*. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.
- Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). *Human Resqrce Management*. New York: Prentice Hall.
- Pace Smith and Mills. (1991). *Human Resource Development -The Field- USA*. Prentice Hall.

