

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

GUIDELINE FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT OF FOOD PROCESSING COMPANY IN PATHUMTHANEE PROVINCE

Lifang Huang^{*}

Received: 2021-10-01

ฤทธิพล ไชยบุรี^{**}

Revised: 2021-12-22

Ritthipon Chaiburee

Accepted: 2021-12-31

วิโรจน์ หมั่นเทพ^{***}

Wirote Mueanthep

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีพื้นที่ศึกษาในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาทุนมนุษย์ จำนวน 7 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่ากระบวนการสร้างทุนมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ จึงต้องอาศัยวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วยการวิเคราะห์เจาะลึกถึงคุณสมบัติสมรรถนะ (Competency) อันประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร และ 2) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ควรมีการกำหนดนโยบาย วิธีการปฏิบัติการจัดสรรงบประมาณที่จำกัดในด้วยการฝึกอบรม, การศึกษาและการพัฒนาเพื่อการรองรับสถานการณ์ที่เข้ามาในอนาคต

^{*} นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, เบอร์โทร: 0915452874, E-mail: krittiya.kh@northbkk.ac.th

^{**} อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{***} อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

คำสำคัญ : การพัฒนาทุนมนุษย์,บริษัทแปรรูปอาหาร

ABSTRACT

This research paper aims to study the need for human capital development of a food processing company in Pathum Thani Province and to present guidelines for human capital development in a food processing company in Pathum Thani Province. This research is a qualitative research with a study area in a food processing company in Pathum Thani Province. The researchers who provided specific key information consisted of executives and employees of a food processing company in Pathum Thani Province which are stakeholders in human capital development 7 people. The research tool was an interview format, the data was collected using a semi-structured in-depth interview method, using the interview recording form and content analysis. The results of the research were as follows: 1) The need for human capital development of a food processing company in Pathum Thani province. found that the process of creating human capital into human capital Therefore, it requires a systematic approach with an in-depth analysis of competency, which consists of knowledge, skills and behaviors necessary for organizational success, and 2) Human capital development guidelines in a food processing company in Pathum Thani Province found that human capital development should have policies limited budget allocation practices with training, education and development to support future situations .

Keywords: Human Capital Development, Food Processing Company.

1. บทนำ

ทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและเป็นแหล่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญขององค์กร ทุนมนุษย์ขององค์กรเป็นพนักงานที่มีทักษะสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ มีพลังความร่วมมือ และเป็นบุคคลที่รอบรู้ซึ่งเข้าใจถึงกลไกของสภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรและนำองค์กรไปสู่การแข่งขันได้ นอกจากนั้นทุนมนุษย์ยังมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการสร้างคุณค่าเพื่อสนับสนุนการแข่งขันขององค์กร¹ ให้บรรลุจุดประสงค์ ทั้งนี้จะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน การบูรณาการและการใช้ความรู้ทั้งในระดับของส่วนบุคคลและในกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมทางการพัฒนาทุนมนุษย์ และกระบวนการในการดำเนินกิจการที่รวดเร็วและเชิงรุกโดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งมีการศึกษาจำนวนมากที่พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรกับผลปฏิบัติงานของ

¹ พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550), หน้า 18

องค์กร สร้างการพัฒนาขีดความสามารถในแต่ละคนให้เพิ่มมากขึ้นอย่างหลากหลาย รวดเร็ว มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันในองค์กรและระหว่างบุคคลเพื่อต่อยอดความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อย่างสม่ำเสมอจะผลักดันให้องค์การนั้นสามารถแข่งขันได้และเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน

ในปัจจุบันองค์การสมัยใหม่ได้มีแนวคิดที่ว่าทุนมนุษย์เป็นเสมือนหนึ่งทรัพย์สิน (Asset) ที่ต้องมีการดูแลและเพิ่มพูนให้มีมูลค่าที่สูงขึ้น ซึ่งนำมาสู่แนวคิดเกี่ยวกับ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) การสร้างเสริมความรู้ทางทฤษฎีทุนมนุษย์จะเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อเพิ่มทุนมนุษย์ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสังคม จากสภาพสังคมเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กระบวนการทำงานพัฒนาขึ้นไปอย่างกะทันหัน ทุนมนุษย์จึงต้องเร่งต่อการพัฒนาตัวเองให้ตอบสนองสภาพแวดล้อมและวิธีการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ ที่ผ่านมา “คน” เป็นเพียงปัจจัยการผลิตที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และในความหมายของการพัฒนาคนอย่างแท้จริงโดยเฉพาะการพัฒนาคน เพื่อเพิ่มศักยภาพที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้กระบวนการในการพัฒนาจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้าน และต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุกๆ ระดับของสังคม ถือได้ว่ามนุษย์เป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาคน (Human Development) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการพัฒนาจากองค์กร โดยการพัฒนาให้มีคุณภาพมีศักยภาพ² มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาธุรกิจให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง บนฐานคิดว่าทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพก่อให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ การพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาธุรกิจ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติ โดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การพัฒนาทุนมนุษย์จะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการพลวัตตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

2.2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

² Baron, Angela & Armstrong, Michael., **Human capital management: achieving added value through people.** (London: Philadelphia: Kogan Page Ltd., 2007), pp.16-17.

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ได้ทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.2 พื้นที่ในการวิจัย

บริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

3.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานของบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาทุนมนุษย์ จำนวน 7 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารระดับสูง และพนักงานของบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 2 คน และพนักงานจำนวน 5 คน ที่มีอายุงาน 2 ปี ขึ้นไป

3.4 เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยพัฒนามาจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดความรู้ทางศาสตร์ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 ท่าน

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

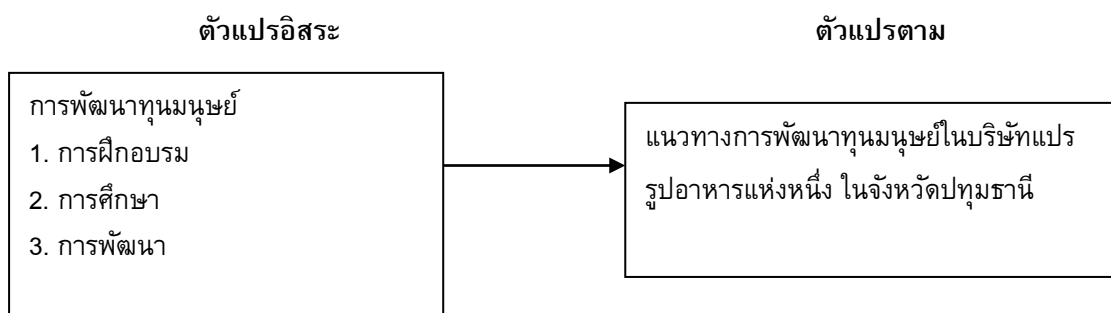
การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ ประกอบด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างโดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ภายใต้รูปแบบการสนทนาแบบกึ่งทางการ และการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์อ่านบทสัมภาษณ์บันทึกหลายๆ รอบ โดยมองหาประเด็นร่วม จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคน เอกสารหลายฉบับ และจดบันทึกประเด็น แนวคิด แบบแผน แล้วนำมาพรรณนาความ

3.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยโดยปรับปรุงจากแนวคิดการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ผลการวิจัย

4.1 ความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่าเมื่อเกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่เปิดโอกาสให้คนทั่วโลกติดต่อค้าขายกันได้อย่างเสรี การแข่งขันกันเป็นผู้นำในตลาดส่งผลกระทบให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีศักยภาพให้เป็นปัจจัยสร้างความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยนั้นก็คือทุนมนุษย์ ที่มีจำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ จึงต้องอาศัยวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วยการวิเคราะห์เจาะลึกถึงคุณสมบัติสมรรถนะ (Competency) อันประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่จำเป็นต่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร และบริหารจัดการมุ่งเน้นให้มีการปลูกฝังลงไปในทรัพยากรบุคคลขององค์กรผ่านกระบวนการจัดทำแผนที่นำทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ให้บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้และทักษะได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อ การสร้างผลการปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทุนมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ องค์กรต่าง ๆ มีความต้องการจะดูแลรักษา พัฒนาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลให้เต็มศักยภาพโดยรูปแบบหนึ่งของการเพิ่มพูนความสามารถของพนักงานที่องค์กรต่าง ๆ นิยมปฏิบัติ ได้แก่ การฝึกอบรมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยคาดหวังว่าพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับการอบรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตัวพนักงานก็จะได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความรู้ของตนเองที่เพิ่มขึ้น

4.2 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

การพัฒนาทุนมนุษย์ควรมีการกำหนดนโยบาย วิธีการปฏิบัติการจัดสรรงบประมาณที่จำกัดในสัดส่วน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2.1) การฝึกอบรมควรจัดส่งบุคลากรเพื่อเข้าอบรมกับหน่วยงานฝึกอบรมภายนอกโดยคำนึงถึงถึงความสอดคล้องของเนื้อหากับบริบททางธุรกิจขององค์กรและประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการอบรมนั้น หรือการให้โอกาสบุคลากรได้เสนอขอเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่บุคลากรสนใจเป็นการส่วนตัว และเพิ่มระบบการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการวัดประเมินผลในการพิจารณาถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับทั้งในรูปของตัวเงินและประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน รวมไปถึงการที่องค์กรไม่ได้มีแผนงานรองรับเพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4.2.2) การศึกษาควรขยายผลสู่การใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้กับพนักงานให้ดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือการมอบหมายงานรับผิดชอบที่ต้องใช้ความรู้ทักษะความสามารถที่สูงขึ้น หรือการหมุนเวียนปรับเปลี่ยนงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานให้กับองค์กรและยกระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน

4.2.3) การพัฒนา ควรพิจารณาส่งพนักงานให้เรียนเพื่อทราบถึงวิธีการสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อการรองรับสถานการณ์ที่เข้ามาในอนาคต

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1) ความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่าอย่างไรก็ตามนอกเหนือจากวิธีการอบรมให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานแบบภายใน (In-house Training) หรือการจัดส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) ยังคงทางเลือกอื่น ๆ ที่จะเสริมและพัฒนาความสามารถและศักยภาพของพนักงานให้ดีขึ้น เช่น วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยการสอนงาน (Coaching) และการฝึกปฏิบัติหน้างาน (On the Job Training) ซึ่งการกำหนดรูปแบบของการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับแต่ละหัวข้อความรู้ ทักษะและพฤติกรรมสั เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิผลสูงสุดสอดคล้องกับบริบทขององค์กร การใช้ความรู้และทักษะที่คาดหวังตามตำแหน่งงานและสายงาน อาชีพเป็นแนวทางในการออกแบบหัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนากรอบหลักการดังกล่าวนี้องค์กรจะสามารถระบุได้ถึงหัวข้อความรู้และประเภทของทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเมื่อประเมินช่องว่างของความรู้และทักษะความสามารถที่คาดหวังตามตำแหน่งงานกับบุคลากรผู้ทรงตำแหน่ง ก็จะสามารถระบุได้ถึงจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาของผู้ทรงตำแหน่งแต่ละคน ซึ่งจะ นำไปสู่แผนการฝึกอบรมรายบุคคลต่อไป ยุทธชัย ฮาร์บิน³ ที่ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรมพบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรมนับว่าเป็นความสามารถเชิงกลยุทธ์ของ องค์กรในรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจเนื่องจากทุกองค์การต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ให้ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ดังนั้น เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนา การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม การจัดการห่วงโซ่คุณค่าแบบพลวัต การบริหารจัดการ ข้อมูลและสารสนเทศ การยกระดับรูปแบบการแข่งขันของธุรกิจ และการสร้างเครือข่ายธุรกิจ เป็นต้น โดยมีการ มองกลยุทธ์เป็นกระบวนการการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์และการบูรณาการทรัพยากรภายในให้สอดคล้องกับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงของโลก

5.2) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี การให้ผู้อำนวยการในองค์กรเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) โครงการพิเศษเพื่อปลูกฝังทักษะความรู้บางอย่าง (Project and Assignment) รวมทั้งการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

³ ยุทธชัย ฮาร์บิน, การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2563

(Job Rotation) เป็นต้น สอดคล้องกับประภัสสร ไตรลาภวิฒิ,บุษกร วัฒนบุตร และนันทนา ชวศิริกุลทล⁴ ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ พบว่าบริษัท ต้องการให้พัฒนาทุนมนุษย์ ด้านความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และ แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จพบว่าบริษัทควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ กำหนดแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร และบริหาร จัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การติดตามผลการจัดโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมทุนมนุษย์ ที่เป็นการติดตามผลภายหลังจากการจัดโครงการก่อนที่หลักสูตรการอบรมจะสิ้นสุดลง เพื่อสำรวจผลการจัดอบรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการฝึกอบรมและองค์ประกอบของโปรแกรมการอบรม

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาตามแนวทางความรู้กลยุทธ์และความสามารถตามตำแหน่งงาน ในหัวข้อความรู้ ทักษะและความสามารถอาจจะเกิดขึ้นได้หากขาดการวิเคราะห์ข้อมูลด้านองค์กร ลักษณะงานและด้านทุนมนุษย์

7. กิตติกรรมประกาศ

งานสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้จัดทำตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ วิจัยรวมถึงขอขอบพระคุณผู้บริหารองค์กรทุกท่านที่ให้การอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลที่เอื้อต่อการทำงานสารนิพนธ์ ตลอดจนผู้สนับสนุนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ จนทำให้งานสารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ประภัสสร ไตรลาภวิฒิ,บุษกร วัฒนบุตร,นันทนา ชวศิริกุลทล, แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2563

⁴ ประภัสสร ไตรลาภวิฒิ,บุษกร วัฒนบุตร,นันทนา ชวศิริกุลทล, แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2563

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2564)

พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต, 2550

ยุทธชัย ฮารีปิ่น. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม. วารสารเศรษฐศาสตร์
และกลยุทธ์การจัดการ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2563

Baron, Angela & Armstrong, Michael. **Human capital management: achieving added value
through people.** London: Philadelphia: Kogan Page Ltd., 2007