

การจัดการทุนมนุษย์ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรกรณีศึกษา: บริษัท IKEA
HUMAN CAPITAL MANAGEMENT UNDER CORPORATE CULTURE
CASE STUDY: IKEA

¹Nixuan Liao, ²บุษกร วัฒนบุตร และ ³วิโรจน์ หมื่นเทพ

¹Nixuan Liao, ²Busakorn Watthanabut and ³Wirote Muemthep

^{1,2,3} มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{1,2,3} North Bangkok University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: nixuan.liao@northbkk.ac.th

Received:2022-10-11

Revised:2022-12-04

Accepted:2022-12-24

บทคัดย่อ

บทความนี้เลือกเฟอร์นิเจอร์ของ IKEA ซึ่งเป็นบริษัทเฟอร์นิเจอร์ที่ได้รับทุนจากต่างประเทศที่มีชื่อเสียงในประเทศจีนเป็นวัตถุดิบ ผ่านการสำรวจภาคสนามและแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อค้นหาบทบาทของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ IKEA ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์การดำเนินการเฉพาะของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงมุ่งเน้นที่องค์กรในประเทศควรค่าแก่การอ้างอิง สร้างวัฒนธรรมองค์กรขั้นสูง เสริมสร้างการสร้างการสื่อสาร รวมวัฒนธรรมองค์กรกับมาตรฐานการจ้างงานในการสรรหา และสร้างระบบการฝึกอบรมที่สมบูรณ์ และระบบประเมินผลพนักงานและกลไกจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตวิญญาณของพนักงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยุติธรรมและเป็นธรรมที่เหมาะสมสำหรับพนักงาน และเพิ่มความสะดวกสบายในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บริษัทต้องการสร้างและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันของตนเองในการแข่งขันในอนาคต และยืนหยัดอย่างดื้อรั้นท่ามกลางคู่แข่งนับพันราย วิธีเพิ่มประสิทธิผลของทรัพยากรบุคคลให้สูงสุด
2. วัฒนธรรมองค์กร คือ การศึกษาวิถีจัดการองค์กรโดยผสมผสานวัฒนธรรมและการจัดการเข้าด้วยกัน วิธีการสร้างการผสมผสานที่ดีสามารถนำมาซึ่งประโยชน์ที่จับต้องไม่ได้ในการพัฒนาองค์กร
3. วิธีเสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามวัฒนธรรมองค์กรควบคู่ไปกับการทำธุรกิจได้ดี

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; ทรัพยากรมนุษย์; ระบบการฝึกอบรม

Abstract

This article merely selects IKEA Furniture, a well-known Chinese furniture producer with foreign funding. Through field research and online polls, this study investigates how IKEA builds its corporate culture.

Building a high-level corporate culture requires a specific strategy, and the nation's adoption of enterprise-oriented human resource management is worth mentioning. To better address the spiritual demands of various employees, communication building must be strengthened, corporate culture must be integrated with hiring criteria, a comprehensive training system, an employee assessment system, and various incentive mechanisms must be established. Additionally, it fosters an environment that is fair and equal for workers and improves their physical and mental well-being while at work.

The findings demonstrated that

1. Companies aim to build and preserve their own competitive advantage in the marketplace, steadfastly compete against thousands of competitors, and seek out strategies to increase the efficiency of their human resources.
2. Corporate culture is the study of how to manage an organization by fusing culture and management, as well as how to build a successful mix that can bring intangible benefits to the organization's development.
3. According to corporate culture, performing good business is a means to develop human resource management.

Keywords: Corporate Culture; Human Resource Management; Training system

บทนำ

“ในโลกนี้ ผู้คนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด トラバไตที่ยังมีผู้คน คุณสามารถสร้างปาฏิหาริย์ใด ๆ ในโลกได้” นี่คือนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ เจอตั้ง เคยกล่าวไว้ ผู้คนยังเป็นปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจมากที่สุด ผู้คนมีความคิดสร้างสรรค์ที่ยอดเยี่ยม Dupree อดีตประธานของ Procter & Gamble Group เคยตีพิมพ์บทสรุปในที่สาธารณะ กล่าวว่า “เงินทุน โรงงาน และแบรนด์ทั้งหมดของฉันถูกพรากไป トラバไตที่คนของเราถูกทอดทิ้ง ฉันเชื่อมั่นอย่างยิ่งว่าภายในสิบปีเราจะสามารถสร้างทุกอย่างขึ้นใหม่ได้”

Drucker (1954) ผู้เขียนหนังสือการจัดการที่มีชื่อเสียง "Management Practice" ได้เสนอแนวคิดเรื่อง "ทรัพยากรมนุษย์" เป็นครั้งแรกในหนังสือเล่มนี้ซึ่งตีพิมพ์ในปี 1954 ในขณะเดียวกัน ในเศรษฐกิจความรู้ที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็วทั่วโลก ผู้คนต่างมี มุมมองที่ชัดเจนขึ้น ตระหนักว่าพรสวรรค์ในระดับสูงสุดของทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนอันมีค่าที่สามารถสร้างผลกำไรได้ในระดับที่สูงขึ้น และยังตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในความก้าวหน้าทางสังคมและเศรษฐกิจและการพัฒนาอย่างรวดเร็ว (Chullasap, 2014) บุคลากรเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับการดำเนินงานที่ดีของบริษัท และเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพสำหรับบริษัทในการสร้างมูลค่า นอกจากนี้ ในสถานการณ์การพัฒนาที่บทบาทของนวัตกรรมความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ทรัพยากรมนุษย์ในฐานะผู้ขนส่งและผู้สร้าง ผู้เผยแพร่ ผู้ประยุกต์ ผู้พัฒนา และผู้สืบทอดความรู้ สามารถพัฒนาและจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความแข็งแกร่ง ความสามารถในการแข่งขัน สถิติจากธนาคารโลกแสดงให้เห็นว่า 64% ของความมั่งคั่งของโลกประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรที่ประเภทที่องค์กรต้องการมากที่สุด (Kongpradit and Kummadee, 2020) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุ ทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรข้อมูล ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญและกระตือรือร้นที่สุด ซึ่งสามารถแปลงเป็นทรัพยากรอีกสามทรัพยากรได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นกลยุทธ์ขององค์กรจึงต้องคำนึงถึงทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรก หากองค์กรต้องการสร้างและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันของตนเองในการแข่งขันในอนาคต และยืนหยัดอย่างดื้อรั้นท่ามกลางคู่แข่งนับพัน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สูงสุด

ในช่วงทศวรรษ 1980 นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันบางคนได้ทำการสอบสวนเกี่ยวกับการจัดการธุรกิจของญี่ปุ่น และพบว่า ทฤษฎีการจัดการก่อนหน้านี้นั้นมักจะเน้นที่ปัจจัยต่างๆ เช่น บุคลากร ทุน เทคโนโลยี อุปกรณ์ และโครงสร้างองค์กรในองค์กรเท่านั้น การจัดการทรัพยากรบุคคลต้องเผชิญ ปัจจัยหลักของวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้ให้ความสนใจ จึงเสนอทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรต่อไป วัฒนธรรมองค์กรสามารถซึมซับกิจกรรมทั้งหมดของบริษัท และใช้วิธีเฉพาะของตนเองในการผลักดันบริษัทไปข้างหน้าด้วยมือที่มองไม่เห็น นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นทั้งปรากฏการณ์และความคิดของผู้บริหาร ปรากฏการณ์นี้แสดงออกมาในรูปของความคิดทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมเฉพาะองค์กร ซึ่งประกอบด้วยค่านิยม จรรยาบรรณ และความคิดเชิงปรัชญา ความคิดของผู้บริหารแสดงออกโดยตระหนักถึงความคิดริเริ่มเชิงอัตวิสัยของคน และสามารถชี้แนะโดยวัฒนธรรมองค์กรด้วยมือที่มองไม่เห็นสร้างมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและปลูกฝังลักษณะการทำงานและลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรคือการศึกษาการจัดการองค์กรด้วยการผสมผสานวัฒนธรรมและการจัดการเข้าด้วยกัน การผสมผสานที่นี้สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ที่จับต้องไม่ได้ในการพัฒนาองค์กร แต่การผสมผสานที่ไม่เหมาะสมจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร (Sriwiboon, 2014)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทุนมนุษย์ภายใต้วัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา บริษัท IKEA
2. เพื่อศึกษาการจัดการทุนมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท IKEA

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย และมีผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารและพนักงานขององค์กร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงาน บริษัท IKEA จำนวน 8 คน และมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์หาข้อสรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีเครื่องมือวิจัยประกอบด้วย

1. ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับตนเอง ดังนี้

- 1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีความผูกพันในองค์กรเกี่ยวกับจิตอาสา และทฤษฎีการจูงใจ เพื่อให้เกิดความรู้ทางทฤษฎี

- 1.2 ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พร้อมกับศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรับคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การลงสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษาตามการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยใช้ผลลัพธ์มากกว่า 0.8 โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ภายใต้รูปแบบการสนทนาแบบกึ่งทางการ โดยติดต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ในวันเวลาสถานที่ และสัมภาษณ์เป็นเวลา 1 ชั่วโมงต่อท่าน

2. การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของจิตอาสา ในสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร หนังสือวิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียง และวิเคราะห์หาข้อสรุป (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดกลุ่มข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย
2. เรียบเรียงข้อมูลจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญของเนื้อหาที่ศึกษา
3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้ข้อมูลอิมตัว และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ทำการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาผนวกกับทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. เชื่อมโยงข้อมูล และพิจารณาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างสมบูรณ์
5. สรุปและอภิปรายผลพร้อมข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาทุนมนุษย์ภายใต้วัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา บริษัท IKEA ผลการวิจัยพบว่า ในฐานะองค์กรที่ได้รับทุนจากต่างประเทศ IKEA ได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแห่งชาติอย่างเคร่งครัดมีความเป็นตัวตนของตลาดและความเป็นอิสระและมีวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างสมบูรณ์ พนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจในค่านิยมหลักค่อนข้างสูง และภารกิจขององค์กรในวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ยังมีพนักงานจำนวนน้อยที่เข้าใจระดับทั่วไปหรือแม้แต่ไม่เข้าใจ จะเห็นได้ว่าบริษัทควรเสริมสร้างความเข้มแข็งในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรต่อไป วัฒนธรรมองค์กรไม่ควรเป็นแบบแผนหรือแบบผิวเผิน วัฒนธรรมองค์กรควรเป็นหนึ่งเดียวกับการจัดการองค์กรและการดำเนินธุรกิจ และควรดำเนินการคิดและสร้างวัฒนธรรมเชิงลึก จำเป็นต้องปลูกฝังค่านิยมหลักของ บริษัท ให้กับพนักงานผ่านกิจกรรมบางอย่างและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและกิจกรรมการจัดการ (Jian, 2021)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการจัดการทุนมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท IKEA ผลการวิจัยพบว่า ควร มีเป้าหมายทางธุรกิจในระยะยาว ด้วยวิธีการจัดการ การแบ่งชั้นเรียน วัฒนธรรมองค์กร และปรัชญาการ ดำเนินธุรกิจ และปรับปรุงเป้าหมายการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้วยการสร้างข้อกำหนดของบริษัทสำหรับพนักงานที่ได้รับคัดเลือก มีรายละเอียดมากขึ้นและมีมาตรฐาน และได้ศึกษาต่อตามความต้องการของพนักงานที่มีการศึกษาสูงและพัฒนาทักษะทางธุรกิจของพนักงานที่มีการศึกษาสูงเพิ่มขึ้นทุกวันในแง่ของปริมาณและผลงาน ซึ่งพนักงานคิดว่าโอกาสในการพัฒนาของพวกเขาอยู่ในระดับปานกลาง และ พนักงานคิดว่าตนมี โอกาส พัฒนา ดี แนวโน้มในการพัฒนาไม่ค่อยดีนัก จากนี้จะเห็นได้ว่า อีเกีย (IKEA) มีแผนที่เหมาะสม ต้อง เสริมความแข็งแกร่ง สร้างกลไกจิตใจที่สมบูรณ์มากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของการรับรู้ถึงคุณค่าใน

ตนเองของพนักงาน โดยการปรับปรุงโปรแกรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน และความพึงพอใจ ช่วยให้พนักงานในการวางแผนอาชีพ สร้างช่องทางการพัฒนาอาชีพสองทางสำหรับการพัฒนาพร้อมกันของผู้บริหารและตำแหน่งมืออาชีพ และการตระหนักถึงการพัฒนาข้ามแผนก ข้ามธุรกิจ และข้ามตำแหน่ง สร้างระบบส่งเสริมที่เป็นธรรม เพื่อปรับปรุงกลไกการจัดการทุนมนุษย์อีกด้วย

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากผู้วิจัย คือ การจัดการทุนมนุษย์ของบริษัท IKEA จะเป็นการมุ่งพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์ด้วยการต้องการที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก รวมไปถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการหมุนเวียนตำแหน่งและการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่พนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ในฐานะองค์กรที่ได้รับทุนจากต่างประเทศ IKEA ได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแห่งชาติอย่างเคร่งครัดมีความเป็นตัวตนของตลาดและความเป็นอิสระและมีวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างสมบูรณ์พนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจในค่านิยมหลักค่อนข้างสูง และภารกิจขององค์กรในวัฒนธรรมองค์กรนอกจากนี้ยังมีพนักงานจำนวนน้อยที่เข้าใจระดับทั่วไปหรือแม้แต่ไม่เข้าใจ จะเห็นได้ว่าบริษัทควรเสริมสร้างความเข้มแข็งในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรต่อไป วัฒนธรรมองค์กรไม่ควรเป็นแบบแผนหรือแบบผิวเผิน วัฒนธรรมองค์กรควรเป็นหนึ่งเดียวกับการจัดการองค์กรและการดำเนินธุรกิจ และควรดำเนินการคิดและสร้างวัฒนธรรมเชิงลึก จำเป็นต้องปลูกฝังค่านิยมหลักของ บริษัท ให้กับพนักงานผ่านกิจกรรมบางอย่างและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและกิจกรรมการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กร ของธนาคารอมสิน สำนักงานใหญ่ (Mingjaroenporn, 2013) และสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ (Trailapwiti , Watthanabut and Chavasirikultol, 2020)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การจัดการทุนมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท IKEA ควรมีเป้าหมายทางธุรกิจในระยะยาว ด้วยวิธีการจัดการ การแบ่งชั้นเรียน วัฒนธรรมองค์กร และปรัชญาการดำเนินธุรกิจ และปรับปรุงเป้าหมายการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้วยการสร้างข้อกำหนดของบริษัทสำหรับพนักงานที่ได้รับคัดเลือก มีรายละเอียดมากขึ้นและมีมาตรฐาน และได้ศึกษาต่อตามความต้องการของพนักงานที่มีการศึกษาสูงและพัฒนาทักษะทางธุรกิจของพนักงานที่มีการศึกษาสูงเพิ่มขึ้นทุกวันในแง่ของปริมาณและผลงาน ซึ่งพนักงานคิดว่าโอกาสในการพัฒนาของพวกเขาอยู่ในระดับปานกลาง และ พนักงานคิดว่าตนมีโอกาพัฒนา ดี แนวโน้มในการพัฒนาไม่ค่อยดีนัก จากนี้จะเห็นได้ว่า อิกเกีย (IKEA) มีแผนที่เหมาะสม ต้องเสริมความแข็งแกร่ง สร้างกลไกจิตใจที่สมบูรณ์มากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของการรับรู้ถึงคุณค่าในตนเองของพนักงาน

โดยการปรับโปรแกรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานและความพึงพอใจ ช่วยให้พนักงานในการวางแผนอาชีพ สร้างช่องทางการพัฒนาอาชีพสองทางสำหรับการพัฒนาพร้อมกันของผู้บริหารและตำแหน่งมืออาชีพ และการตระหนักถึงการพัฒนาข้ามแผนก ข้ามธุรกิจ และข้ามตำแหน่ง สร้างระบบส่งเสริมที่เป็นธรรม เพื่อปรับปรุงกลไกการจัดการทุนมนุษย์อีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 (Khanitcharangkoon, 2017) และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง เรื่อง “พัฒนาทุนมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 (Chaiburee, 2019)

สรุป

จากการวิจัยเรื่อง การจัดการทุนมนุษย์ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรกรณีศึกษา: บริษัท IKEA จะสรุปเห็นว่าบริษัทควรเสริมสร้างความเข้มแข็งในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรต่อไป วัฒนธรรมองค์กรไม่ควรเป็นแบบแผนหรือแบบผิวเผิน วัฒนธรรมองค์กรควรเป็นหนึ่งเดียวกับการจัดการองค์กรและการดำเนินธุรกิจ และควรดำเนินการคิดและสร้างวัฒนธรรมเชิงลึก จำเป็นต้องปลูกฝังค่านิยมหลักของ บริษัท ให้กับพนักงานผ่านกิจกรรมบางอย่างและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและกิจกรรมการจัดการ และจะเห็นว่า อิกเกีย (IKEA) มีแผนที่เหมาะสม ต้องเสริมความแข็งแกร่ง สร้างกลไกจูงใจที่สมบูรณ์มากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของการรับรู้ถึงคุณค่าในตนเองของพนักงาน โดยการปรับโปรแกรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานและความพึงพอใจ ช่วยให้พนักงานในการวางแผนอาชีพ สร้างช่องทางการพัฒนาอาชีพสองทางสำหรับการพัฒนาพร้อมกันของผู้บริหารและตำแหน่งมืออาชีพ และการตระหนักถึงการพัฒนาข้ามแผนก ข้ามธุรกิจ และข้ามตำแหน่ง สร้างระบบส่งเสริมที่เป็นธรรม เพื่อปรับปรุงกลไกการจัดการทุนมนุษย์อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 บริษัท IKEA ควรจัดทำ Training Roadmap และกำหนดหลักสูตรมาตรฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท เพื่อเป็นแบบแผนที่เป็นมาตรฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท

1.2 บริษัท IKEA ควรกำหนดนโยบายในการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 บริษัท IKEA ควรพัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะขั้นตอนของการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา และขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการพัฒนา

2.2 บริษัท IKEA ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กร

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

References

- Chaiburee, R. (2019). Human Capital Development in Thailand 4.0 era, Nakhon Lampang Buddhist College's Journal, 221-236.
- Chullasap, N. (2014). Human resource development towards ASEAN community. Journal of Education, Thaksin University, 38-59.
- Drucker, P. F. (1954). The Practice of Management, New York: Harper & Brothers.
- Khanitcharangkoon, P. (2017). The human resource development of Military Development Office, Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces to support the change to Thailand 4.0, Thammasat University. Bangkok.
- Kongpradit, T. & Kummadee, P. (2020). Human resource management. To drive the economy in the era of Thailand 4.0. era. Journal of Graduate MCU KhonKaen Campus, 7(3), 45-59.
- Mingjaroenporn, S. (2013). Human Resource Development and Organizational Performance of the Government Savings Bank, (Master's Thesis). Mahidol University. Nakhonpathom.
- Sriwiboon, C. (2014). Human resource management and development. Bangkok: Dr. Petch Publishing House.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565)

Trailapwiti, P & Watthanabut, B and Chavasirikultol, N (2020). Human Capital Development Approach in Driving The Organization To Success, Journal of Local Governance and Innovation, 157-170.