

ความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0

กรณีศึกษา บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล

ในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร*

The Readiness of the Human Resources Bureau staff towards the

4.0: Case study of the Human Resources Bureau staff In Charoen

Pokphand Foods Public Company Limited Bangkok

นิธิพร คงแก้ว**

Nithiporn Kongkaew

ไอริน โรจน์รักษ์***

Irin Rotrak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 2) เปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาระดับประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร จำนวน 52 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานได้แก่ Independent sample และ One-Way ANOVA

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 กรณีศึกษา: บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร” ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2562 This article is part of the Independent Study (IS), “The Readiness of the Human Resources Bureau staff towards the 4.0 Case study of the Human Resources Bureau staff In Charoen Pokphand Foods Public Company Limited, Bangkok”, year 2019.

** นิสิตปริญญาตรี สาขาการจัดการรัฐกิจและวิสาหกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง Student in Bachelor of Public and Enterprise Management, Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, Trang campus, Corresponding author, E-mail : nithiporn393@gmail.com

*** สาขาวิชาสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ คณะพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง, อาจารย์ที่ปรึกษา Department of Social and Applied Sciences, Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, Trang campus, advisor, E-mail : irin.r@psu.ac.th

ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 โดยภาพรวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านความสามารถ และด้านทักษะของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ หน่วยงาน และอายุการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลถึงความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลถึงความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการเปรียบเทียบระดับประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ความพร้อม, ความพร้อมของบุคลากรในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ยุค 4.0, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0

Abstract

This examination had an to evaluate the composition of administrators in the Human department; that are HR 4.0 value-based; in order to correlate the assortment administrators in the Human department; of which are HR 4.0 value-based. There are many categories of aspects; of which are particular to examine the magnitude of the issue. As a result, this would lead towards the disintegration of the provision of administrators in the Human department that are HR 4.0 value-based. Furthermore, they were utilized by the administrators of the Human department in CHAROEN POKPHAND FOODS PUBLIC COMPANY LIMITED BANKOK. A group of 52 individuals were sampled; and statistics were measured through description, mean, and standard deviation. The hypothesis was theorized by the following: Independent sample and One-Way ANOVA.

The outcome of the assortment of administrators in the Human department was based on HR 4.0 based value; of which consists of three parts; such as employment skillset, capacity, work-force skills at an immense position. As for the results, it was contrasted with the administrators of the Human department; of which was HR 4.0 value-based. It was sectioned into particular sections; such as gender, business, and how the employee had previously worked. It was determined that unique aspects had a composition of administrators in the Human department; that is HR 4.0 value-based at a 0.05 level. These certain attributes were the following: age, level of education, and previous place of employment. In addition, particular aspects were proposed; in regards to the structure of administrators in the Human department; that was HR 4.0 value-based. There was no significance at the level of 0.05. The development of the correlation of the magnitude about

the obstacles, faced with the composition of administrators in the Human department; that is HR 4.0 value-based. There were 7 parts; of which were measured at an increased level.

Keywords: Readiness, availability of personnel Human Resource Management in Thailand 4.0 era, HR 4.0

บทนำ

รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศไทยเข้าสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ที่มุ่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมหรือการก้าวสู่ยุคแห่งเศรษฐกิจดิจิทัล เพื่อสนับสนุนภาคเอกชนที่เป็นกำลังหลักในการเพิ่มรายได้ประชาชาติ (GDP) องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากเทคโนโลยีจะทำให้รูปแบบการดำเนินงานหรือการทำธุรกิจเปลี่ยนไป ซึ่งหากภาคธุรกิจยังคงทำธุรกิจในรูปแบบเดิม ๆ ก็อาจจะไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีได้

พิชิตวรณ์ กิตติคุณ (2559) กล่าวว่า “เทคโนโลยีดิจิทัล” เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตของมนุษย์แทบทุกด้าน ตั้งแต่การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคม ล้วนดำเนินบนฐานของข้อมูลในอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดการทำงานรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace หมายถึง ข้อมูลทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพราะเหตุนี้เอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันและเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องความเปลี่ยนแปลง เพิ่มทักษะความสามารถให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2559) กล่าวว่า HR 4.0 ยุคอนาคต เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่จะเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน รวมถึงการบริหารจัดการข้อมูลจำนวนมาก (Big Data) ที่เน้นการเชื่อมต่อกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานขององค์กร และการที่อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงหรือส่งข้อมูลถึงกันได้ด้วยอินเทอร์เน็ต (Internet of Things) จะเข้ามาเปลี่ยนโฉมหน้าใหม่ของการทำงาน HR ให้กลายเป็น “Digital HR” บูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารจัดการคนให้เกิดประสิทธิภาพ และตอบโจทย์วิถีชีวิตคนทำงานในยุคปัจจุบัน

โดย “Digital HR” หมายถึง การทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ต้องอิงอยู่บนเทคโนโลยีเป็นหลัก เพื่อก้าวให้ทันกับเทคโนโลยีและพฤติกรรมของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น จากเดิมประกาศรับสมัครงานผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ ปัจจุบัน อาจเปลี่ยนเป็นการประกาศผ่านเว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ หรือการนัดสัมภาษณ์งานอาจใช้การสัมภาษณ์รูปแบบออนไลน์ เพื่อลดค่าใช้จ่ายการเดินทางของผู้สมัครงาน การพัฒนาระบบหรือการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การจัดเก็บข้อมูล และการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อตอบโจทย์การทำงานที่รวดเร็ว สะดวก สบาย ช่วยลดขั้นตอน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บุคลากรที่ทำงานบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ว่า หัวใจสำคัญของ Digital HR คือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาองค์กรและบุคลากรไปพร้อมกัน มีการประเมินสถานการณ์ และรับมือกับผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ดังนั้น จากความสำคัญและความเป็นมาของการเข้าสู่ยุค HR 4.0 ข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 ว่ามีการเตรียมความพร้อมอย่างไรบ้าง ในด้านการทำงาน ด้านความสามารถ ด้านทักษะของบุคลากร ความพร้อมกับการยอมรับความเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ยุค 4.0 การเสริมสร้างศักยภาพต่าง ๆ ในการเรียนรู้ และการศึกษา ประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 จะทำให้สามารถรู้ถึงปัญหาและพร้อมที่จะจัดการกับปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการเข้าสู่ยุค HR 4.0 ทำให้บุคลากรพร้อมในการเข้าสู่ยุค HR 4.0 ในอนาคตอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป โดยผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหารจำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำการดำเนินธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารแบบครบวงจร มีหลายหน่วยธุรกิจ และมีบริษัทย่อยอยู่ในต่างประเทศอีก 16 ประเทศทั่วโลก ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลที่มีการทำงานอย่างครอบคลุม รวดเร็ว และทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 กรณีศึกษา บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 กรณีศึกษา บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่งและอายุการทำงาน
3. เพื่อศึกษาประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 กรณีศึกษา บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร

คำถามการวิจัย

1. ระดับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 กรณีศึกษา บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่ง และอายุการทำงาน ส่งผลต่อความพร้อมที่แตกต่างกันหรือไม่
3. บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร มีประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 อยู่ในระดับใด

ประโยชน์ที่จะได้รับ

เพื่อประเมินความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 และเพื่อพัฒนา ด้านการทำงาน ด้านความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและบริษัทสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุดในอนาคต

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค 4.0 เปรียบเทียบกับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่ง อายุการทำงาน และศึกษาระดับประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุค HR 4.0 โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร จำนวน 52 คน

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากร

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2553) ให้ความหมายไว้ว่า มีองค์ประกอบหลักอยู่สองด้านคือ ด้านความสามารถ ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจทักษะและประสบการณ์ ส่วนอีกด้าน คือ ความเต็มใจ ประกอบด้วยการให้คำมั่นสัญญา ความผูกพัน แรงจูงใจในการทำงาน และความมั่นคง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ได้ให้ความหมายว่า “ความพร้อม” เป็นคำแสดงกิริยาร่วมหรือในเวลาเดียวกันหรือในทำนองนั้นเช่นไป พร้อมกันโดยปริยายหมายความว่าครบครัน เช่น งามพร้อม ดีพร้อม เตรียมพร้อมเสร็จ (ครบครัน หมายถึง พร้อมเพรียง ไม่ขาดเหลือ บริบูรณ์)

ความหมายของความพร้อมข้างต้นสรุปได้ว่า ความพร้อม หมายถึง สภาพที่บุคคลพร้อมที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยความเต็มใจกระตือรือร้น ควบคู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเข้าใจ และประสบการณ์ของงานที่ทำ ประกอบกับมีแรงจูงใจในการทำงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0

สมบัติ กุสุมาลี (2559) ผู้อำนวยการศูนย์บริการฝ่ายวิชาการ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ได้กล่าวถึงทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 นอกจากการที่ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกที่ธุรกิจ จะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นักทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource : HR) จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์สิ่งที่ไม่คาดฝันไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งสามารถสรุปออกเป็น 10 แนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ได้แก่ 1) ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว (Aging Society) 2) การทำงานของกลุ่มที่เรียกว่า Millennials (กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1986 ถึงปี ค.ศ. 1995) 3) เศรษฐกิจรูปแบบการพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) โลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเข้มข้นมากขึ้น 5) การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace (การทำงานรูปแบบใหม่ที่ทุกขั้นตอนในการทำงานจำเป็นต้องใช้เครื่องมือทางดิจิทัล) 6) ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ในโทรศัพท์มือถือ 7) วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) 8) สังคมของการมีส่วนร่วม 9) การเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก 10) องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

สอดคล้องกับ สุนทร ทองกำเนิด (2560: 6) ที่กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมองเป็นอันดับแรก คือ เรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์โดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานทั้งองค์การว่าจะต้องดำเนินชีวิตอย่างไร มีปัจจัยอะไรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยใดที่มีความสำคัญอย่างเร่งด่วน และจะขับเคลื่อนองค์การอย่างไรให้สอดคล้องกับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น ดังนั้น จึงต้องเตรียมมาตรการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานยึดถือปฏิบัติมาเป็นเวลานาน จะต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบและเป็นที่ยอมรับ เพื่อการสร้างความร่วมมือในการก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 และสังคมโลกอนาคต

ทฤษฎีและแนวคิดด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

Rensis Likert (1967 อ้างใน ทนงค์ศักดิ์ โสวัจัสสตากุล, 2538) ได้กล่าวความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้โดยสรุปว่า กิจกรรมใด ๆ ก็ตามต่างถูกริเริ่มและพิจารณาโดยบุคคลที่เป็นผู้สร้างองค์การนั้นขึ้นมาทั้งสิ้น นั่นคือมนุษย์มักจะเป็นผู้ออกแบบหรือออกคำสั่งให้แก่เครื่องจักร ดังนั้น ทุกกิจกรรมขององค์การล้วนแล้วแต่ต้องขึ้นอยู่กับ ความสามารถ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพขององค์การที่เกี่ยวกับมนุษย์เป็นสำคัญทั้งสิ้น

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นการจัดหาการใช้และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

ความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกิจกรรมที่มากกว่าหนึ่งกิจกรรมที่มนุษย์เป็นผู้กำหนดหรือออกแบบขึ้นมาช่วยในการบริหารคน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้ทำงานร่วมกันตามความสามารถภายใต้กฎระเบียบและวิธีการที่กำหนด สามารถจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อให้ทุกคนทำงานอย่างราบรื่นและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

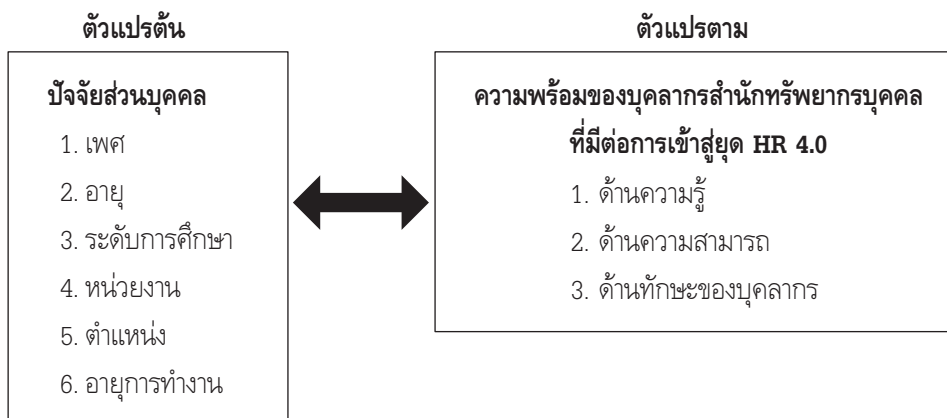
ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคของการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่สำคัญ เป็นความท้าทายที่ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการบริหารบุคลากร ซึ่งการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรขององค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง โดย Daft & Marcic, (2013); Noe, et al. (2012) นำเสนอปัจจัยที่จะต้องคำนึงถึงในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ แนวโน้มเกี่ยวกับลักษณะของงาน แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างความยั่งยืนขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรประภา อัครบวร (2561) ได้นำเสนอความท้าทายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนา “คน” ในอนาคต ทั้งหมด 10 ปัจจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเพื่อพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอนาคต ควรพิสูจน์ความสามารถในการดูแลบุคลากรให้สามารถสร้างคุณค่าออกมาเป็น “ทุน” มิใช่เป็น “ค่าใช้จ่าย” ขององค์การ การสรรหาคนเก่งและคนดี การฝึกอบรมที่สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้ทันที การยึดหลักบริหารที่เท่าเทียมกันบนพื้นฐานความหลากหลายของบุคคล การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ผู้การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น

ทักษะทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0

การเปลี่ยนแปลงในสังคมซึ่งไม่ใช่แค่ในสังคมไทย แต่หมายถึงทั้งโลกกำลังตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับผลกระทบจากเทคโนโลยี นวัตกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคลแต่ละรุ่น หรืออื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคน ทำให้ HR ต้องกลับมาทบทวนว่า แผนงานที่วางไว้ สามารถตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้หรือไม่ โดยทักษะที่ HR ต้องมีในปี ค.ศ. 2020 (ศาลิกร รัตนโชติ, 2561) ได้แก่ ทักษะการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการบริการซึ่งผู้วิจัยจึงได้นำมาสรุปเป็นแนวคิดของผู้วิจัยเอง โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล ที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านทักษะของบุคลากร และสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) พื้นที่การวิจัย ได้แก่ สำนักทรัพยากรบุคคลในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2561 - เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561 โดยได้แบ่งเนื้อหาข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** การศึกษาเกี่ยวกับระดับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 **ส่วนที่ 2** การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 อย่างไร และ **ส่วนที่ 3** การศึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 ประชากรของการวิจัย คือ จำนวนบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลแบ่งตามลักษณะงาน ได้แก่ Human resource recruitment center (HRRC) จำนวน 6 คน Human Resource Management (HRM) 13 คน Human resource share services (HRSS) จำนวน 27 คน และ Human resource information system (HRIS) จำนวน 6 คน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 52 คน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งคือ

1. การรวบรวมข้อมูลเอกสารโดยเป็นการศึกษาข้อมูลจากหนังสือเอกสารตำราทางวิชาการงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับงานวิจัย
2. การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นโดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรจำนวน 52 ฉบับ จากนั้นรวบรวมส่งคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด จำนวนทั้งสิ้น 52 ฉบับ

การทดสอบเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด (จำนวน 52 ชุด คิดเป็น 100 เปอเซนต์) นำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (statistical software) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการทำงาน Cronbach's Alpha = 0.887 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสามารถ Cronbach's Alpha = 0.857 ด้านทักษะของบุคลากร Cronbach's Alpha = 0.897 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 Cronbach's Alpha = 0.825

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำเป็นต้องใช้สถิติต่างๆเข้ามาดำเนินการเพื่อให้สามารถทราบผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 และความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการแปลผลเชิงบรรยาย
2. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 กับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่ง และอายุการทำงาน ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้อง คือ Independent sample (T-test) และ One-Way ANOVA (F-test)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 การศึกษาเกี่ยวกับระดับความพร้อมของบุคลากรที่ทำงานด้านทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่

เป็นเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 ส่วนเพศชายจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 75 เป็นบุคลากรหน่วยงาน HRSS จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 มีตำแหน่ง Section Manager จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 มีอายุการทำงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ผลการวิจัยพบว่า จากการเก็บข้อมูลของประชากรของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล มีระดับความพร้อมที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.95, $\alpha = 0.43$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.20, $\alpha = 0.53$ รองลงมาด้านทักษะของบุคลากร คือ มีค่าเฉลี่ย 3.79, $\alpha = 0.50$ และน้อยสุด คือ ด้านความสามารถมีค่าเฉลี่ย 3.85, $\alpha = 0.52$

ส่วนที่ 2 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ หน่วยงาน อายุการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่แสดงว่า เพศ หน่วยงาน และอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล และปัจจัยบุคคลซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่แสดงว่าอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ไม่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 กรณีศึกษา บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 การศึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 กรณีศึกษา บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48, $\alpha = 0.699$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาด้านหน่วยงาน ยังขาดเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการสนับสนุนให้บุคลากร มีความสะดวกในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.79, $\alpha = 0.957$ รองลงมาปัญหาด้านองค์กร ยังไม่มีการเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ถึงการเตรียมความพร้อมในการทำงานสู่ยุค HR4.0 มีค่าเฉลี่ย 3.77, $\alpha = 0.854$ และน้อยสุด ได้แก่ ปัญหาด้านการทำงานรูปแบบใหม่ Digital Workplace และ Internet of Things ไม่สามารถทำได้ มีค่าเฉลี่ย 2.90, $\alpha = 0.995$

อภิปรายผลการวิจัย

สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อประเมินความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 กรณีศึกษา บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล มีระดับความพร้อมที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงาน มีความพร้อมในระดับสูงสุด

เหตุผลอาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ก้าวไปในทิศทางเดียวกันกับยุค HR 4.0 ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การทำงานในยุคดิจิทัลหรือการทำงานแบบ Digital Workplace และ Internet of Things (การทำงานที่เชื่อมโยงด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต) ที่มีการเชื่อมโยงในการติดต่อและสามารถทำงานได้ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ เพื่อตอบโจทย์ความต้องการในการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ส่วนด้านทักษะของบุคลากรมีความพร้อมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งอุปสรรค ได้แก่ ความถนัดทางทักษะโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรรณ นิลทองคำ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย = 2.850, S.D = 0.701 เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนมากไปหาน้อย ด้านการวางแผน ค่าเฉลี่ย = 2.868, S.D = 0.701 ด้านการสนับสนุน ค่าเฉลี่ย = 2.865, S.D = 0.761 และด้านปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ย = 2.819, S.D = 0.731

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่งและอายุการทำงาน ผลการเปรียบเทียบระดับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ หน่วยงาน อายุการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่แสดงว่า เพศ หน่วยงาน และอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร บุญทอง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยกระบวนการความรู้ความเข้าใจ และปัจจัยกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทยเพื่อการรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) : กรณีศึกษาบัญชีไทยในองค์กรธุรกิจไทย เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพร้อมเพื่อการรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ของนักบัญชีไทยในองค์กรธุรกิจเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนปัจจัยบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานแสดงว่า อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ไม่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 กรณีศึกษา: บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยาภรณ์ อินธิปัก (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ในประเทศไทยที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ในประเทศไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาระดับประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 กรณีศึกษา : บุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล ในบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษาพบว่า ประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกิดปัญหาด้านบริษัทยังขาดเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสะดวกในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะองค์กรยังไม่พร้อมในการตัดสินใจในการลงทุนนำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีความทันสมัยในการทำงาน ทำให้ยังคงเป็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความพร้อมสู่ยุค HR 4.0 และประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคน้อยสุด คือ ปัญหาด้านการทำงานรูปแบบใหม่ Digital Workplace และ Internet of Things ไม่สามารถทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อตระกูล บุญปลูก (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมและศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขด้านการจัดการเรียนรู้ของครูและผู้บริหารสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ของโรงเรียนบ้านเวียงพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่พบ คือ การขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์ที่สนับสนุนการใช้สื่อการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว เครื่องเล่น CD และ DVD เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมของบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านความสามารถ ด้านทักษะของบุคลากร มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บุคลากรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้ก้าวไปในทิศทางเดียวกันกับยุค HR 4.0 ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การทำงานในยุคดิจิทัลหรือการทำงานแบบ Digital Workplace (การทำงานที่เชื่อมโยงด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต) และ Internet of Things ที่มีการเชื่อมโยงในการติดต่อ ความคล่องตัว ความสะดวกสามารถทำงานได้ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ เพื่อตอบโจทย์ความต้องการในการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงตัวเองในการทำงาน และบุคลากรยังมีความพร้อมด้านความสามารถ ด้านทักษะ ที่เพียงพอในการเข้าสู่ยุค HR 4.0 แสดงให้เห็นว่า บริษัทมีบุคลากรที่มีคุณภาพ แต่ในทางกลับกัน พบว่า ประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการเข้าสู่ยุค HR 4.0 บางประเด็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งมีประเด็นปัญหาดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์การ ยังไม่มีการเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ถึงการเตรียมความพร้อมในการทำงานสู่ยุค HR 4.0 เพื่อให้บุคลากรเตรียมความพร้อมอย่างจริงจัง ดังนั้น องค์กรควรจะมีการประชาสัมพันธ์ถึงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ยุค HR 4.0 เพื่อให้บุคลากรรับทราบยอมรับในสิ่งที่องค์กรต้องการ องค์กรควรจะมีการสื่อสารที่ชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ แผนงานต่าง ๆ ที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลง ประโยชน์ที่จะได้รับหลังการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันทางธุรกิจในอนาคตได้

2. ด้านหน่วยงาน ยังขาดเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสะดวกในการทำงานอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรจะมีการศึกษาและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และอาจมีการจัดฝึกอบรมในการใช้เทคโนโลยี เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในบริษัทให้มากขึ้น

3. ด้านบุคลากร ยังขาดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเข้าสู่ยุค HR 4.0 องค์กรควรจะมีการบอกถึงข้อดีที่บุคลากรจะได้รับ กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสู่ยุค HR 4.0 ร่วมกันและควรจัดกิจกรรมเพื่อสื่อถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากยุค HR 4.0 รวมถึงบุคลากรยังมีทัศนคติการทำงานที่ใช้กระดาษมากกว่าเทคโนโลยีที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับงาน องค์กรควรมีการกระตุ้นการทำงานรูปแบบใหม่ ออกเป็นนโยบายที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปให้บุคลากรมีการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีแทนกระดาษ เพื่อช่วยให้บริษัทลดต้นทุนในการใช้กระดาษ และลดขั้นตอนในการทำงาน

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ทำให้ผลการวิจัยอาจไม่เที่ยงตรงนัก เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามอาจตอบบิดเบือนจากความเป็นจริง ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการทำวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และมีการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรในสำนักทรัพยากรบุคคลไปด้วย ซึ่งอาจจะทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความเที่ยงตรงมากขึ้น

2. ศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่สามารถวิเคราะห์ถึงความพร้อมในการเข้าสู่ยุค HR 4.0 เช่น เครื่องมืองบประมาณ เวลา ความเหมาะสม ระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาความพร้อมของบุคลากรที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 ในบริษัทเอกชนอื่น ๆ ด้วย และนำมาเปรียบเทียบศักยภาพของบุคลากรในแต่ละบริษัท

4. ควรศึกษาความพร้อมของบุคลากรที่มีต่อการเข้าสู่ยุค HR 4.0 ในแง่มุมของผู้บริหารระดับสูง

บรรณานุกรม

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). **แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 2559.**

สืบค้นจาก http://www.mict.go.th/assets/portals/1/files/590613_4Digital_Economy_Plan-Book.pdf.

กิตติยาภรณ์ อินธิปัก. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด)

จิรประภา อัครบวร. (2561). **10 ความท้าทาย วัดกัน HR อนาคต.** สืบค้นจาก <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/15792>.

จีระพรรณ นิลทองคำ. (2557). **การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี.** กรุงเทพฯ: เจริญนิตราภรณ์.

- ต่อตระกูล บุญปลูก (2556) การเตรียมความพร้อม และศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขด้านการจัดการเรียนรู้ของครูและผู้บริหารสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ของโรงเรียนบ้านเวียงพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- ทองคำดี ไสวจัสตาสกุล. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศของสถาบันการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง)
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่นวิทย์การพิมพ์.
- พิรุวรรณ กิตติคุณ. (2559). ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล สืบค้นจาก <http://www.parliament.go.th/library>.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2553). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2559). จับประเด็นร้อน! HR 4.0 TRENDS AND MOVE ทิศทาง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @ THAILAND 4.0. วารสาร HR Society magazine ฉบับเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559. สืบค้นจาก <http://dir.co.th/th/ข่าวสาร/ข่าวสารทั่วไป/item/96-hr4-0-trends-and-move.html>.
- ศาลิกรรัตนโชติ. (2561). ทักษะที่HR ต้องมี ในปี 2020. สืบค้นจาก <http://hr.workventure.com/2018/03/200>.
- สุนทร ทองกำเนิด. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุมาพร บุญทอง (2559). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินักบริหาร บัณฑิตจบใหม่ การยอมรับและปัจจัยกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทยเพื่อการรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy): กรณีศึกษานักบัญชีไทยในองค์กรธุรกิจไทย เขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ)
- Daft, R. & Marcic, D. (2013). **Management: The new workplace.** (8th ed). **Canada: South-Western Cengage Learning.**
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (2012). **Human resource management: Gaining a competitive advantage.** 8 th ed., New York: McGraw-Hill/ Irwin

Translated Thai Reference

- Ministry of Digital Economy and Society. (2016). **Digital development plan for economy and society.** Retrieved from http://www.mict.go.th/assets/portals/1/files/590613_4Digital_Economy_Plan-Book.pdf. [In Thai].

- Kitiyaporn Intipeek. (2014). **Factors Affecting Readiness of Accounting Professional in Thailand for Asean Economic Community**. (Thesis of Master's Degree, Stamford International University (Thailand). [In Thai].
- Chiraprapha Akaraborworn. (2561). **10 challenges of HR in the future**. Retrieved from <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/15792>. [In Thai]
- Jeeraphan Ninthongkum. (2014). **The preparation of Local Administration personnel in Ratchaburi Province toward ASEAN community**. Bangkok: Charoenwit. [In Thai].
- Boonplook, T. (2015). **The Readiness Ready Preparation in Learning Instruction of School Teachers and Administrator to ASEAN Community in 2015: Case Study of Banwiengphan School in Primary Educational Service Area Office in Chiang Rai Province**. (Thesis of Master's Degree, Chiang Rai Rajabhat University). [In Thai].
- Thanongsak Sovajassatakul. (2009). **Factor of Human Resource Management Effecting to the Success On Operation of Management Information System in Education Institute**. (Thesis of Master's Degree, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang). [In Thai].
- Pichit Tavewun. (2011). **Strategic Human Resources Management: concept and Competitive advantage**. Bangkok: se-educationwith. [In Thai].
- Pituwhan Kitikhun. (2016). **The Thai government and the transition to the digital government**. Retrieved from <http://www.parliament.go.th/library>. [In Thai].
- Virote Samrattana. (2010). **Concepts, Theories and Issues for Educational Administration**. Bangkok: Thipphayawisutthi. [In Thai].
- Office of the Royal Society. (2013). **Royal Institute Dictionary 2011**. Bangkok: Office of the Royal Society. [In Thai].
- Sombut Gusumavalee. (2016). **HR 4.0 TRENDS AND MOVE HR Society magazine August 2016**. Retrieved from <http://dir.co.th/th/ข่าวสาร/ข่าวสารทั่วไป/item/96-hr4-0-trends-and-move.html>. [In Thai].
- Salikorn Rattanachot. (2018). **Skills that HR must have in 2020**. Retrieved from <http://hr.workventure.com/2018/03/200>. [In Thai].
- Sunthorn Thongkumnerd. (2017). **The Human Resource Management in Thailand 4.0**. Bangkok: Chulalongkorn University. [In Thai].
- Umaporn Bunthong. (2016). **A Study of Personal Characteristics, Perception Process and Work Process Affecting Thai Accountant Readiness For Entering the Digital Economy: Case Study of Thai Accountants in Business Organizations, Bangkok Metropolitan Area**. (Independent Study (IS), Bangkok University). [In Thai].