



การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้ามีผลต่อการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0

TECHNOLOGY CHANGES IN THE FOOTWEAR INDUSTRY AFFECT HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT IN THE ERA OF THAILAND 4.0

อชิรญา แดงโสภา

ACHIRAYA TANGSOPA

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และ เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาและการดำเนินงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าในยุคไทยแลนด์ 4.0 ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการและผู้บริหาร ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าในพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล โดยการใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการสนทนา จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนาแบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เดี่ยวควบคู่กับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

ผลการวิจัยพบว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้ามีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 อันเนื่องจากการการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในอุตสาหกรรม การผลิตรองเท้า ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมในประเทศไทยนั้นมีอยู่บ้าง ตามแต่องค์กรจะเลือกนำมาใช้ เพื่อช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้กับองค์กร โดยแต่ละองค์กรจะเน้นและให้ความสำคัญแตกต่างกันไปเฉพาะด้าน เช่น การนำเทคโนโลยีไปใช้ในด้านการผลิต หรือ การนำเทคโนโลยีไปใช้ในด้านการบริหารจัดการ รวมไปถึงระบบงานต่างๆ ซึ่งองค์กรอาจจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้แก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ทันต่อการเติบโตของเทคโนโลยี ในยุคของไทยแลนด์ 4.0 โดยการใช้หลักการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด

คำสำคัญ : การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุค 4.0



ABSTRACT

This research is a qualitative research. The purpose is to study. To know the changes in technology to prepare them for the change in technology and to offer solutions and solutions to human resources management to keep pace with the changes in technology in the footwear industry. Thailand 4.0 , The sample population used in this study was entrepreneurs and executives. In the footwear industry. Bangkok Metropolitan Area By using the method of collecting information from the conversation. The sample was collected from 5 interviewees using interview method. This is a structured interview. In-depth interviews were used as a tool to collect data.

The research found that the change in technology in the footwear industry has an impact on human resource management. In the era of Thailand 4.0, due to the changing technology that has played a role in the shoe industry. There are some businesses or industries in Thailand. Each organization will choose to adopt. To strengthen the organization. Each organization focuses on technology, such as the use of technology in production or the use of technology in management. Including related systems within the organization. The organization may need to promote knowledge. To the personnel within the organization. To strengthen the knowledge to more. Keep up with the growth of technology. In the era of Thailand 4.0 using the principles of human resource planning. Allow personnel in the organization to perform effectively. The full knowledge of the individual.

Keywords : Change of technology in the 4.0



บทนำ

จากที่ปัจจุบันผู้บริหารของแต่ละองค์กรให้ความสำคัญของการนำ เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในหน่วยงานมากขึ้น การนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลกำหนดให้มีนโยบายการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการพัฒนา ประเทศในอนาคต หนึ่งใน 5 ด้าน คือความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ มีการจัดการ การดำเนินงานให้มีความคล่องตัว และ มีความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน ทั้งยังเพิ่มขีดความสามารถ สร้างโอกาสทางการแข่งขันให้กับหน่วยงาน และองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมได้ เป็นอย่างดี

เทคโนโลยีไม่เพียงช่วยให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานเท่านั้น ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอีกด้วย หน่วยงานต่างๆยอมรับว่าการที่จะ ดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสียก่อน (ทงนศักดิ์ โสวจิตต์สตากุล, 2552:1)

ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต รองเท้า ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารไม่ควรละเลย และต้องพยายาม ส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง หากได้นำเทคโนโลยีเข้าไปช่วยในการทำงานย่อมสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ และได้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร บุคลากรในองค์กรก็จะสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุข้างต้นนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง " การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่ม อุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 "

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้ามีผลต่อการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาและการดำเนินงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า ในยุคไทยแลนด์ 4.0



ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้ามีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้งนี้ เพื่อสามารถนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาและการดำเนินงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า เพื่อให้เกิดประโยชน์และเป็นผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.1. ขอบเขตด้านพื้นที่เก็บข้อมูลประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 3-5 แห่ง

1.2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนี้

ผู้บริหารที่บริหารงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 3-5 คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

ระยะเวลาการวิจัย เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 15 มกราคม 2561 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2561

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

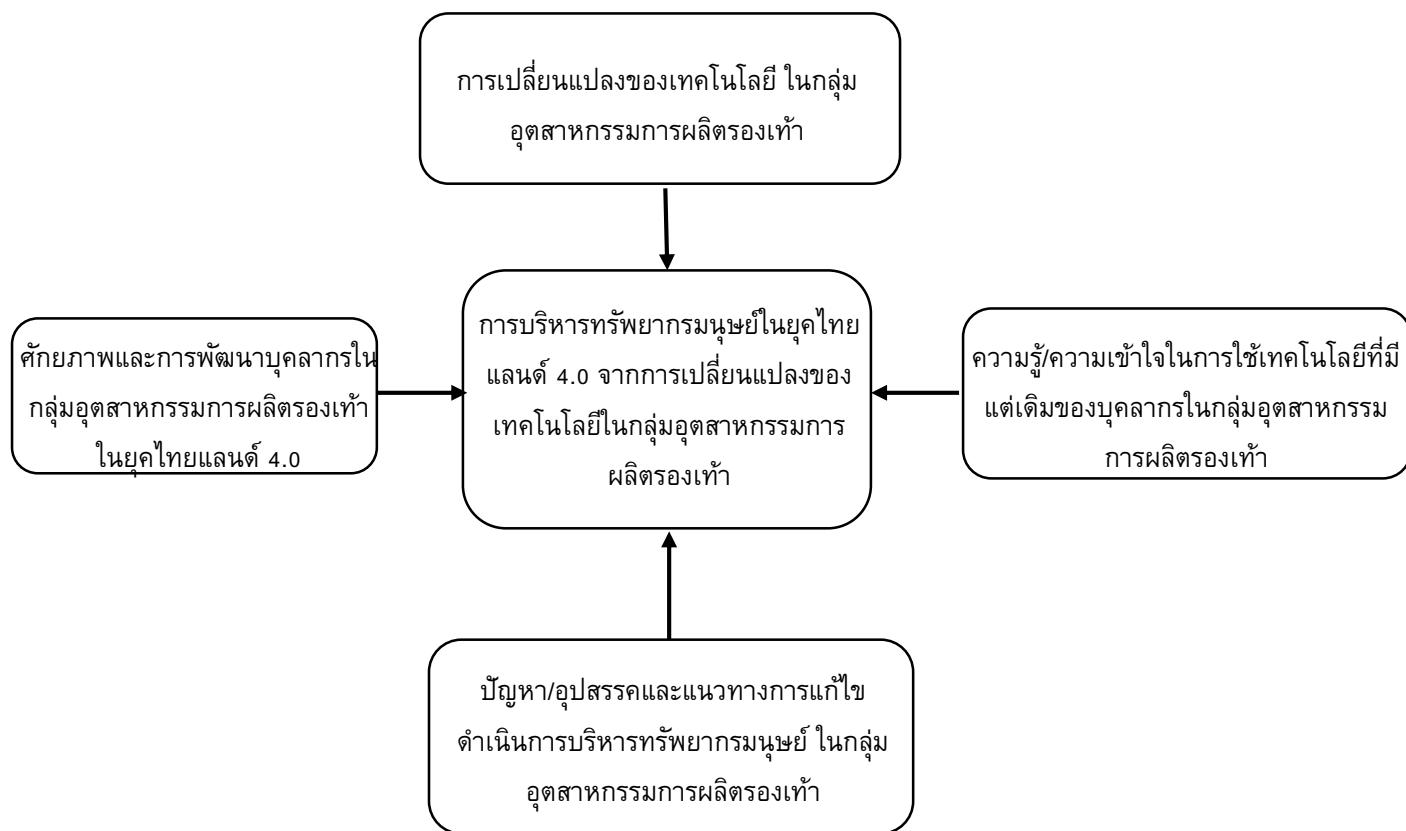
ตัวแปรต้น คือ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า

ตัวแปรตาม คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคไทยแลนด์ 4.0

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร สรุปลอกมาเป็นแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ประเด็นการศึกษา

1. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า
2. รูปแบบของเทคโนโลยีที่ใช้ในด้านการผลิตและด้านการบริหารจัดการดำเนินงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า
3. การสำรวจความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีที่มีแต่เดิมของบุคลากร(จากการประเมินของผู้บริหาร)ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า
4. ปัญหา/อุปสรรค การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า
5. แนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยุคไทยแลนด์ 4.0 ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า



6. การมีส่วนร่วมกับการรับมือการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการพัฒนาศักยภาพทักษะการทำงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เทคโนโลยี หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์พัฒนาขึ้น เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์, เครื่องมือ เครื่องจักร, วัสดุ หรือ แม้กระทั่งที่ไม่ได้เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เช่น กระบวนการต่าง ๆ

สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ (Heinich , Molenda and Russell. 1993 : 449)

1.1. เทคโนโลยีในลักษณะของกระบวนการ (process) เป็นการใช้อย่างเป็นระบบของวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมไว้เพื่อนำไปสู่ผลในทางปฏิบัติโดยเชื่อว่าเป็นกระบวนการที่เชื่อถือได้ และนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.2. เทคโนโลยีในลักษณะของผลผลิต (product)หมายถึงวัสดุและอุปกรณ์ที่เป็นผลมาจากการ ใช้กระบวนการทางเทคโนโลยี

1.3. เทคโนโลยีในลักษณะผสมของกระบวนการและผลผลิต (process and product) เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งมีการทำงานเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเครื่องกับโปรแกรม เทคโนโลยีชีวภาพ

2. อุตสาหกรรม หมายถึง กิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงาน เพื่อที่จะผลิตสิ่งของ หรือ จัดให้มีบริการ

3. อุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง การประกอบกิจกรรมของมนุษย์ ตั้งแต่ หัตถกรรม ไปจนถึง เทคโนโลยีขั้นสูง โดยปกติจะใช้กับการผลิตแบบอุตสาหกรรม ซึ่ง วัตถุดิบ นั้นถูกเปลี่ยนไปเป็น ผลิตภัณฑ์ ในระดับอุตสาหกรรม โดยผลิตภัณฑ์เหล่านั้น อาจจะถูกใช้สำหรับการผลิตของสิ่งของอย่างอื่นที่มีความซับซ้อนมากกว่า

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคลากรให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร

5. ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่เราจะก้าวเข้าสู่ ยุคใหม่

เป้าหมายให้เกิดภายใน 5-6 ปีนี้ เป็นยุคที่จะใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ในการขับเคลื่อน โดยใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และ นวัตกรรม ผสมผสานเข้าช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ



ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหา และการดำเนินงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเริ่มจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญและปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหา ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยการค้นหาเอกสารทางวิชาการ บทความ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด และข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย วิธีการศึกษาด้วยกระบวนการศึกษา โดยทบทวนแนวความคิด ทฤษฎีและวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มประชากรด้วยการสนทนาแบบตัวต่อตัว เพื่อให้ได้ข้อมูลตามสภาพเป็นจริงและเป็นปัจจุบันมากที่สุด เพื่อนำมาซึ่งการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและหาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าได้อย่างเหมาะสม
2. ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาในด้านเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า ให้กับบุคลากรได้เกิดองค์ความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่จะศึกษาหรือทำการวิจัย

ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลง (Change) คือ การทำให้สิ่งต่างๆ เปลี่ยนไปจากที่เป็นอยู่เดิม ไม่เจาะจงว่าเป็นแบบวิธีใด ไม่เจาะจงทิศทาง หรืออัตราความเร็ว เช่น การแลกเปลี่ยนเงิน, สังคมเปลี่ยน, ลมเปลี่ยนทาง, การเปลี่ยนเกียร์รถ (วรทัศน์, 2548)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change) หมายถึง การที่ระบบสังคม กระบวนการแบบอย่างหรือรูปแบบทางสังคม เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณี ระบบครอบครัว ระบบการปกครองได้เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมนี้อาจจะเป็นไปในทางก้าวหน้าหรือถดถอย เป็นไปได้อย่างถาวรหรือชั่วคราว โดยการวางแผนให้เป็นไปหรือเป็นไปเอง และที่เป็นประโยชน์หรือให้โทษก็ได้ทั้งสิ้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2524)



เทคโนโลยีกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อกระบวนการกิจกรรมของมนุษย์ในหลายๆด้าน เช่น สังคมความเป็นอยู่ การปกครอง เศรษฐกิจ แม้แต่ด้านการเมืองการปกครอง การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็วได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ ภาคการผลิต ภาคการบริการและคุณภาพชีวิตของประชาชนเทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งของผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคมในหลายๆด้าน เป็นทั้งเครื่องมือที่ผลักดันให้ระบบเศรษฐกิจมีการพัฒนา รวมถึงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิตของมนุษย์ อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีเองก็สามารถส่งผลกระทบในด้านที่ไม่ต้องการเช่น การสร้างมลพิษหรือการเกิดส่วนเกินจากการผลิตที่ไม่ต้องการกลายเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเทคโนโลยีกลายเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาต่างๆของมนุษย์แต่ในขณะเดียวกันก็สร้างปัญหารูปแบบใหม่ๆให้เกิดขึ้นด้วย การทำความเข้าใจแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีจำเป็นต้องมองระยะยาวมากขึ้น เพื่อสะท้อนภาพการพัฒนาเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ด้านบวกมากกว่าจะกลายเป็นผลเสียต่อสังคมโดยรวม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human resource management; HRM คือการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใดๆ กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประพฤติของบุคลากรในองค์กรได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่ (อรุณ รักธรรม, 2537)

รูปแบบและประเภทของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้ามียผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการศึกษาด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Document Research) โดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และ การสนทนาแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) และการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (In-dept Interview) เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสนทนาแบบตัวต่อตัว เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริงและเป็นปัจจุบันมากที่สุด เพื่อนำมาซึ่งการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และหาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น



แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแหล่งข้อมูลที่จะศึกษา คือ ผู้ประกอบการและผู้บริหาร ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิต รองเท้า เขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล โดยการใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการสนทนา จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้บันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น และใช้การสนทนาการสัมภาษณ์ โดยใช้คำถามเฉพาะประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการต่างๆ และสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษา
2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนาแบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เดี่ยว ควบคู่กับการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (In-dept Interview) เพื่อใช้ประกอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่งงาน องค์กรหรือหน่วยงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต รองเท้าที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตลอดจนข้อเสนอแนะ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างตามกรอบแนวคิด ที่ได้กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษา
2. จัดทำเครื่องมือฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้

ครอบคลุม และเหมาะสมกับกรอบที่กำหนดไว้

3. นำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจและแก้ไขแล้ว ปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์ เพื่อเป็นฉบับที่สมบูรณ์และสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้



1. การเตรียมข้อมูลด้วยวิธีการสนทนา โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ข้อคำถามให้ครอบคลุมกับประเด็นการศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และการจัดบันทึกภาคสนาม
2. การติดต่อประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล ได้แสดงถึงวัตถุประสงค์ของการสนทนา ขอสัมภาษณ์กับผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในหน่วยงาน โดยการขออนุญาตในการจัดบันทึกระหว่างสนทนา และการสัมภาษณ์ จากแบบคำถามสำหรับการวิจัย โดยใช้เวลาในการสนทนา 30-60 นาที โดยประมาณ
3. ทำการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล โดยใช้การสนทนาแบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ควบคู่กับการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (In-dept Interview) บันทึกผลสัมภาษณ์ และบันทึกการสังเกตลงในเครื่องมือ

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้ทำการวิจัยนำข้อมูลที่ได้นั้นมาตรวจสอบเพื่อให้เกิดความถูกต้องตามข้อเท็จจริงซึ่งตอบสนองต่อเนื้อหาประเด็นการศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของข้อมูลตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้ จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ควบคู่กับการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (In-dept Interview) มาสรุปรวมตามกรอบแนวคิดที่ทำการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนาและผลการสัมภาษณ์ จากผู้ให้สัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือน และเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละบุคคล และคุณลักษณะของข้อมูล
2. ผู้วิจัยสรุปผลการสัมภาษณ์ในลักษณะของการบรรยายหรือแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Content analysis)
3. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ โดยการแยกเนื้อหาตามประเด็นการศึกษา ข้อเสนอแนะ จากผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์กับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลงานวิจัยนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาใช้และเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปคำบรรยาย โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังมีประเด็นข้อสัมภาษณ์ต่อไปนี้



1. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า
2. ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีที่มีแต่เดิมของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า
3. ปัญหา/อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า
4. ศักยภาพและการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้ามีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 จากการสนทนาและการสัมภาษณ์ ด้วยข้อคำถามปลายเปิด โดยใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) และการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (In-dept Interview) โดยสอบถามจากผู้บริหารและผู้ประกอบการหน่วยงานอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการฝ่ายบริหารสินค้า ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และผู้ประกอบการ โดยผู้วิจัยได้รับข้อมูลต่างๆจากประเด็นการวิจัย รวมถึงเนื้อหาสาระจากการสนทนาที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

จากการสัมภาษณ์ได้ข้อสรุปดังนี้คือ

1. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า นั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยแต่เดิมอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า ใช้แรงงานคนเป็นหลัก เกือบทุกๆขั้นตอนในกระบวนการผลิต โดยผู้ที่สามารถเป็นแรงงานที่จะผลิตรองเท้าได้นั้นเป็นแรงงานฝีมือ สินค้าถึงจะมีคุณภาพและได้มาตรฐาน เรื่องของเทคโนโลยีที่ใช้จะเป็นเพียงเครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องจักร เช่นการใช้เครื่องท่อนแรงบางชนิด อย่างเครื่องปั๊มบล็อกมิดในการตัดชิ้นส่วน แต่ก็ต้องนำชิ้นส่วนทั้งหมด เย็บและประกอบเป็นรองเท้าด้วยมือ ซึ่งเดิมส่วนใหญ่จะเป็นเครื่องจักรที่มีระบบการทำงานไม่ซับซ้อน และไม่มีระบบคอมพิวเตอร์ในการควบคุมการทำงานของเครื่องจักร ซึ่งในปัจจุบันนั้นมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานต่างๆ และปัจจุบันเทคโนโลยีใหม่เข้ามามีบทบาทหลาย ๆ องค์การนำมาใช้ในด้านการผลิต เช่นเครื่องจักรที่มีการเทคโนโลยีเข้ามาโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือ จะเป็น Software ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการออกแบบกราฟฟิคดีไซน์ เช่น โปรแกรม 3D หรือ โปรแกรม Corel Draw ที่เราสามารถนำมาช่วยในเรื่องของการออกแบบ เป็นการลดต้นทุนในด้านการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ให้มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดได้สูงขึ้น และเทคโนโลยีที่นำไปใช้ในการบริหารจัดการดำเนินงาน องค์การส่วนใหญ่ได้มีการนำ Software ในการจัดการเก็บข้อมูลการบริหารสินค้า การรับเข้า-จ่ายออก และ สินค้าคงคลัง จัดเก็บข้อมูลการส่งเสริมการขาย ให้ข้อมูลดิบเพื่อนำมาวิเคราะห์ รวมถึงการจัดเก็บสินค้าและตรวจสินค้าคงคลัง และ



ข้อมูลการขายสินค้าให้กับลูกค้า ระบบ ERP มาใช้ในส่วนของการดำเนินงานทั้งระบบโครงสร้างขององค์กร ตั้งแต่ระบบงานจัดซื้อ ระบบงานสต็อกสินค้า ระบบงานบัญชี ระบบงานขาย และ ระบบงานจัดส่งสินค้าหรือ พัสดุหลายชิ้น เป็นต้น

2. ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีที่มีแต่เดิมของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า นั้นมีไม่มากนัก ด้วยเหตุผลที่กล่าวถึงในข้างต้นแต่เดิมอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า ใช้แรงงานคนเป็นหลัก เกือบทุกๆ ขั้นตอนในกระบวนการผลิต โดยผู้ที่สามารถเป็นแรงงานที่จะผลิตรองเท้าได้นั้นเป็นแรงงานฝีมือ จึงไม่มีประสบการณ์การใช้เทคโนโลยี ที่เป็นเหตุให้บุคลากรในอุตสาหกรรมนี้มีโอกาสที่จะเกิดการเรียนรู้ได้ในอดีต แต่หากปัจจุบันนี้ได้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ เริ่มเข้ามาใช้ในอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น องค์กรและหน่วยงานๆ ได้มีการส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ทันต่อยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้เท่าที่ควร
3. ปัญหา,อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า ด้วยข้อจำกัดทางภาษา การใช้เทคโนโลยีจำเป็นต้องใช้ความรู้ทางด้านภาษาพอประมาณ และด้วยการด้อยคุณภาพของพนักงาน จึงขาดทักษะในการทำความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ รวมไปถึงการทำงานที่ไม่ต่อเนื่องของบุคลากรบางส่วนงาน ที่มีการหมุนเวียนเข้าใหม่-ลาออกอยู่เป็นประจำ จึงเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาความรู้ เป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากร และควรมีแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร โดยการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสม จัดสรรคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีการ Training บุคลากร และ Coaching การทำงาน มีการควบคุมการปฏิบัติงาน ติดตามวัดผลและประเมินการทำงาน
4. ศักยภาพและการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า เกิดจากบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีส่วนร่วมกับการรับมือการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก จากการทำความเข้าใจโดยใช้การสื่อสารผ่านระดับหัวหน้างาน ให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ ตามนโยบายขององค์กร จนได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยจะพบว่า การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้ามีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในอุตสาหกรรม การผลิตรองเท้า ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมในประเทศไทยนั้นมีอยู่บ้าง ตามแต่ละองค์กรจะเลือกนำมาใช้ เพื่อช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้กับองค์กร โดยแต่ละองค์กร โดยจะเน้นและให้ความสำคัญแตกต่างกันไปเฉพาะด้าน เช่น การนำเทคโนโลยีไปใช้ในด้านการผลิต หรือ การนำเทคโนโลยีไปใช้ในด้านการบริหารจัดการ รวมไปถึงระบบงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง



ภายในองค์กรนั้นๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าองค์กรแต่ละแห่งจะเน้นและอยากส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานในด้านในบ้าง หรืออาจนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้ครอบคลุมทั้งระบบขององค์กร

แต่ด้วยข้อจำกัดเรื่องศักยภาพของบุคลากรที่ยังไม่ได้มาตรฐานของคุณภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรอาจจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้ แก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ท้นต่อการเติบโตของเทคโนโลยี ในยุคของไทยแลนด์ 4.0 โดยการนำหลักการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ขณะเดียวกันก็เพิ่มความรู้อาสาสมัครให้กับบุคคลนั้นๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความก้าวหน้า และการทำให้บุคลากรอยู่ในองค์กรได้โดยตลอด นั่นก็คือการใช้คนให้ถูกวิธี มอบหมายหน้าที่คนให้เหมาะสมกับงานหรือลักษณะงาน รักษาคนเก่งดีให้อยู่ในองค์กรได้นาน โดยมีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแรงจูงใจต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าในประเทศไทยมีภาวะ ขาดแคลนฝีมือแรงงาน ที่มีอยู่ในระบบอุตสาหกรรม ยังคงขาดทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ส่วนหนึ่งสาเหตุมาจาก ผลตอบแทนในการทำงานในอุตสาหกรรมนี้ไม่สูงพอที่บุคลากรจะยึดเป็นอาชีพเพื่อเลี้ยงชีพได้ต่อเนื่องและยาวนาน รวมทั้งความยากและใช้ความละเอียดในการทำงานสูง ที่ปัจจัยเหล่านี้ส่วนทางกันกับผลตอบแทนที่ได้รับ ผู้วิจัยจึงมองเห็นประเด็นที่ว่า หากมีการส่งเสริมอาชีพหรือพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน หรืออาจมีการส่งเสริมให้เกิดเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาเสริมการทำงานแทนคนในกระบวนการผลิตให้มีเพิ่มมากขึ้น อุตสาหกรรมผลิตรองเท้าก็จะมีแรงงานเพียงพอต่อการผลิตและพัฒนาคุณภาพของสินค้าได้มากขึ้น

ในส่วนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ประเด็นสำคัญมุ่งเน้นไปที่วิสัยทัศน์ในการพัฒนาให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กัน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั้นมีส่วนสำคัญมาก Human Resource Management องค์กรอาจนำกลยุทธ์ 3 R เพื่อใช้ในการบริหารงานด้านบุคลากร ได้ดังนี้

1. การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (Recruit) มี การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศ
2. การรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Retention) มี การวัดและประเมินผลงาน การอบรมและพัฒนา การรักษาระเบียบวินัย การบริหารค่าตอบแทน การสอนงานและการให้คำแนะนำ แนวทางการทำงาน ส่งเสริมและรักษาสุขภาพและความปลอดภัย
3. การพ้นจากองค์กรหรือพ้นจากการทำงาน (Retire) มี การสัมภาษณ์เมื่อพ้นองค์กร การช่วยหางานใหม่ การวางแผนเกษียณอายุ

ทั้งหมดนี้เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติในองค์กร ให้มีความเชื่อมั่น และทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ เพิ่มแรงกำลังความสามารถ และเป็นการสร้างระบบและแบบแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กรและลดปัญหาต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กรได้



ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาขาดแคลนฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า
2. ควรวิจัยและพัฒนาเรื่องของฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อ ดร.ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดจากการศึกษาหาข้อมูลการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จนเกิดความสมบูรณ์ทุกประการ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง รวมถึงพี่ๆ และ เพื่อนๆ ทุกคน ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ที่ให้ความดูแลเอาใจใส่ และให้คำปรึกษาคำแนะนำตั้งแต่วางแผนเริ่มตลอดระยะเวลาในการทำงานวิจัย พร้อมทั้งให้กำลังใจตลอดกระบวนการทำวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นแหล่งให้การศึกษาเรียนรู้ชีวิตและสังคมของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

บรรณานุกรม

- ทงศักดิ์ ไสวจิตตดากุล. (2552). *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เทคโนโลยี. ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). ค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2560, จาก <http://www.kmutt.ac.th/av/HTML/techno/note.htm>.
- ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง. (วรัทัศน์, 2548). ค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2560, จาก https://www.baanjomyut.com/library_2/extension-3/social_change.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2536). *การบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.
- ณรงวิทย์ แสนทอง. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์เซนเตอร์.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). *แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร:



สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาพร พิตาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร.(2545). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พรินติ้ง. หน้า 11.

दनัย เทียนพุ่ม. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคคน สิ่งทำทหายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 22.

दनัย เทียนพุ่ม. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ไทยเจริญการพิมพ์.

ชาลิต ประวานนท์. (2539). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ.

เสนาะ ดีเยาว์. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

เกรียงไกร เจียมบุญศรี และ จักร อินทรจักร (2544). *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล*.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บ็อค แแบงก์.

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์*.

กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วีรุธ มาชะศิริานนท์. (2548). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมมลการพิมพ์.

อรุณ รักธรรม.(2550). *หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:

ไทยวัฒนาพานิช

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2540). *ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาบุคคล*. นนทบุรี:

: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราชา.

ชัชชัย พันธุ์เกตุ. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขัน*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ดร.อาชวี เตาลานนท์. (2544). *การสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์*.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ดร.ศุภณัฐ ชูชินปรากฏ. 2545. *หัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการตอบสนองต่อความ*

ต้องการของลูกค้าภายในองค์กร. วารสาร MBA, 44.

จีรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขต*

กรุงเทพมหานคร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.

กัทนา ลิ้มชาลิต (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กุลชลี พวงเพชร. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์พิมพ์ลักษณ์.