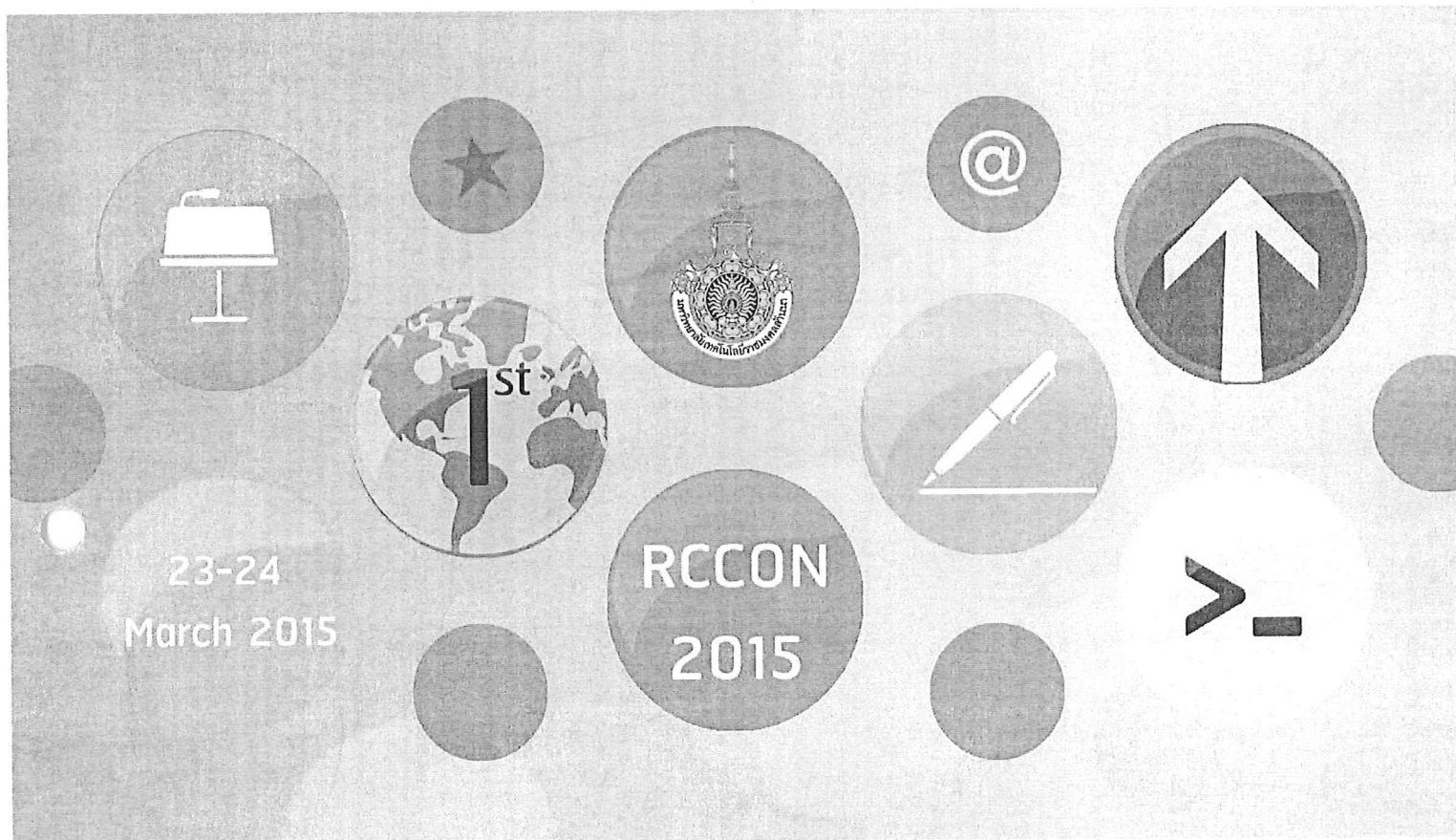


เอกสารแนบท้ายข้อผูกพัน
คุณครู วิชา ฟิสิกส์ บทบาทตาม.

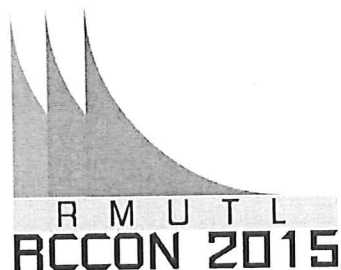
R M U T L
RCCON 2015

The 1st Rajamangala University of Technology Lanna Chiangrai Conference 2015

การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ครั้งที่ 1 ประจำปี 2558 “สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”



วันที่ 23-24 มีนาคม 2558 ณ โรงแรมเวียงอินทร์ จังหวัดเชียงราย



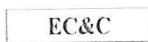
การประชุมวิชาการระดับชาติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๕๘
“สรวทยาการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

The 1st RMUTL Chiangrai Conference, (RCON2015)

๒๓ - ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ณ โรงแรมเวียงอินทร์ จังหวัดเชียงราย



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ ภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา	ข้าสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติ	คำเมืองลือ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฏิรูป	ผลจันทร์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษ์	อักษะรังสี	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานะ	แช่ต่าน	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ดร.ภาสกร	เข้มประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ยุทธนา	มูลกลาง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาตยา	คล้ายเรือง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ดร.ธานินทร์	คงศิลา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ดร.ณัฐวิจิธา	เลิศพงษ์รุจิกร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทสพล	เขตเจนการ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์	เจษฎาลักษณ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงศ์	โสภณพงศ์พิพัฒน์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระศักดิ์	หุดากร	มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์กิตติธัช	พาพลเพ็ญ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ	อินท่าไม้	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ดร. ชีวัน	ทองสอดแสง	มหาวิทยาลัยศรีปทุมขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร	ราชกิจ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันจักร	สาทสนิท	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ	สัมฤทธิ์สกุล	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารา	ภูสง่า	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จินตนา	จุมวงษ์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เยาวลักษณ์	คงธรรม	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัฒนพงศ์	เทียนชัย	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ดร.จีรวรรณ	แช่เล่า	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ดร.บุรส์กร	นันทติลก	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ดร.พิลาศลักษณ์	ศรแก้ว	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ดร.ปริศญารัตน์	สังกะเทศ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ดร.อุไรลักษณ์	สิงห์ทอง	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ดร.อุกฤษณ์	มารังค์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ ภายนอก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสร	ลีลาสันติธรรม	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์	เกียรติสิน	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กริช	สมกันธา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์	อินตะขัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์	หนูสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานฉัตร	อาการักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัทธมน	บุญยราศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิไลพร	กุลตั้งวัฒนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณัฐนันท์	ฐิติยาปราโมทย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุขเกษม	กลางกุลเสน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาสนา	แก้วโพธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวิทย์	ไวยกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุยงยา
ดร.หาญศึก	เล็บครุฑ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ดร.เพ็ญพิชชา	ศิริวัฒนากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
อาจารย์สุรพล	ชุ่มกลิ่น	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยทิพย์	คัดสุระ	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ดร.อรวรรณ	จำพุดม	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชาภพ	พันธุ์แพ	มหาวิทยาลัยพายัพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์	ดำรงวิริยะนุภาพ	มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา	ไชยมหาวัน	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.ดำรง	อมรเดชาพล	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.ธนาทิพย์	จันทร์คง	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.จิราพร	ไชยวงศ์สาย	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.ปรีมพัฒน์	สัทธรรมนวงศ์	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.วีระพงษ์	กิตติวงศ์	มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกฤตย์	ชมสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ดร.ธีรยุทธ์	เจนวิทยา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ดร.รุ่งโรจน์	สงค์ประกอบ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประสิทธิ์	นางทิน	สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สัจญา	เครือหงษ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ดร.พิสิษฐ์	มณีโชติ	มหาวิทยาลัยนเรศวร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ ภายนอก

ดร.อัจฉริยา	อิสสระไพบูลย์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ดร.สรียา	พันธุ์ณรงค์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ดร.อริยะ	นามวงศ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่นวิทยาเขตหนองคาย
อาจารย์สุรศักดิ์	ยะกัน	วิทยาลัยเทคนิคตาก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ ภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.กานนท์	เกิดขึ้น	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์	จิตต์น้อม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤติเดช	บัวใหญ่	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์รวิ	ระวีกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.นิธิโรจน์	พรสุวรรณเจริญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.พรเทพ	ปัญญาแก้ว	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสุธิดา	นฤตมนต์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพธนา	กันทะพะเยา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประมุข	อุณหเลขกะ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงวิทย์	เจริญกิจจนลาภ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ดร.วัชรวิ	เพ็ชรวงษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์	พันธนะ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ดร.ณัฐโชติ	รักไทยเจริญชีพ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ชนม์	ภูมิภิตติพิชญ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญยัง	ปลั่งกลาง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์	ธีรวิสิฐพงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชจรี	พิเชษฐกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ธิดารัตน์	จอนนอก	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.กุลกนิษฐ์	ทองเงา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ณัฐภัทร	พันธ์คง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิสุทธิ์	พงศ์พิฤกษ์ชาติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ดร.กัลยาณี	ทองเหลี่ยมภาค	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ดร.เสาวคนธ์	ชุบัว	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราโมทย์	อนันต์วรพงษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิโรจน์	เพชรพันธุ์ศ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ดร.วุฒิววัฒน์	คงรัตนประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ดร.สายชล	ชุดเจือจิ้น	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ดร.สุรียา	แก้วอาษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ ภายใน

อาจารย์ภัทรพงศ์	อัญชันภาติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
ดร.มนตรี	ฉายสว่าง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.จินตนา	ฉัตรบูรภานันท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุรภกิจ	ปรางสร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สมใจ	สืบเสาะ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ประสพโชค	โห้ทองคำ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.พานิช	อินตะ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล	โอฬารไพโรจน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
รองศาสตราจารย์ ดร.สิริโฉม	พิเชษฐบุญเกียรติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
รองศาสตราจารย์ เพ็ญจันทร์	รวิยะวงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ	ชิตบุรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันไชย	คำเสน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา	ยิ่งขັນ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย	เดชธรรมรงค์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติ	มูลป่า	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน	คำน่าน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์	สิทธิเจริญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประชา	ยีนยงกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร	พัชรประภิติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์	ปงลังกา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนิดา	โชติเสถียรกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์หฤทัย	อาษากิจ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดิเรก	มณีวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัชฎาพร	ปุกแก้ว	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิเชษฐ	ทิพย์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิติพงษ์	สมไชยวงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเชษฐ์	เวศนารัตน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์มานัส	แสวงงาม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ ภายใน

ดร.รัตนพล	พนมวัน ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.กัญญณัช	ศิริธัญญา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ธีระศักดิ์	สมศักดิ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ปัญญาพร	ศรีชนาพันธ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.กัญญาภาญจน์	ไชเออร์ส	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ก้องเกียรติ	ชนะมิตร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.จักรกฤษณ์	เคลือบวัง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.กัญฐณา	ดิษฐ์แก้ว	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.เผด็จ	ทุกข์สุญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ลัดดา	ปินตา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ปริญญาภัทร์	เขจรนันท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.รัฐนันท์	พงศวีรสิทธิ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.จัตตุฤทธิ์	ทองปรอน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ขวัญชัย	เอื้อวิริยานุกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ศุภกิต	แก้วดวงตา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ทวีชัย	กาฬสินธุ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ภาคภูมิ	จารุภูมิ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.แมน	ตุ้ยแพร์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.วรวิทย์	เลาหะเมทนี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.กุลทรัพย์	ผ่องศรีสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ฟ้าใส	วิวัฒน์วงศ์วนา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ยุพดี	หัตถสิน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.พลกฤษณ์	ทุนคำ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ปุณยสิริ	บุญเป็ง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.หริพล	ธรรมนาร์กษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.พรรณีภา	เกสัชพิพัฒนกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ธัญญรัตน์	จิตรพีระ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.นิอร	สิริมงคลเลิศกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ ภายใน

ดร.พิเชษฐ	เหมยคำ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.นิติศักดิ์	เจริญรูป	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.มงคลกร	ศรีวิชัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ณภัทร	ทิพย์ศรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.วิวัฒน์	ทิพจร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.อนนท์	นำอิน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.อุสิทธิ์า	จันทาเวียง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.วิฑูรย์	พรหมมี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.สุรัชย์	อำนวยการเลิศ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.ณรงค์	เมตไตรพันธ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.รัตนภาพร	นรรัตน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ดร.อังกูร	ว่องตระกูล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์ปองสุข	ศรีชัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์ธเนษ	เร็วการ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์กนกอร	จิตต์จ้านงค์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์ภัทราพร	สมเสมอ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์สุจิตตา	หงษ์ทอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์กรปภา	จันทาพูน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์พิภินันท์	สมไชยวงค์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์อัญชนา	พรหมปิ่น	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์อาริยา	พนมไพร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์สริน	สุภารัตน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์อรรรณ	เชื้อเมืองพาน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์ศุภลักษณ์	จิรรัตน์สถิต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์มลลักษณ์	ชัยดี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์สุวิสา	ทะยะธง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์ณัฐมน	ทรัพย์บุญโต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์อวยพร	ตะวัน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ ภายใน

อาจารย์ชนนพร	ยะใจมั่น	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์ภีรวิชัย	ชัยมาลา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์วรรณะรัตน์	ไชยวงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์สุภัทรจิตต์	มะโนสด	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์ปรีชาติ	อำนวยการเลิศ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์ศิรินาฏ	จันทนะเปลิน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์กัญญาชญา	สังสิตสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์จิรภัทร	คำแพง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์อัมพร	ชัยโชค	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์จรัสศรี	โนมี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์ปรีชา	พลชัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์นวัฒน์	บุญสัมฤทธิ์ผล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์สิริสาสน์	พันธ์มณี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์ธนากร	สร้อยสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์รจนา	บุญฤพ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์ปภาวดี	เนตรสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์อัศรา	โรจนพิบูลธรรม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
อาจารย์กรุณา	ใจนันท์ถิ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

พลวัตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย
กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมเซรามิก จังหวัดสระบุรี

The dynamics of human resource development in multinational companies investing in
Thailand : A case study of multinational companies in the ceramic industry, Saraburi
province.

พัศกร มั่นใจ¹ ปุณณิศา ปาจรัดดี¹ และ อาจารย์ ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ²

¹สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120 โทรศัพท์ 0-3259-4028 Fax 0- 3259-4027

E-mail: patsakorn1992@icloud.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแนวโน้มการขยายตัวและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติที่ดำเนินกิจการในประเทศไทยในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติที่มีต่อแรงงานไทย และการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากบริษัทข้ามชาติที่มีต่อแรงงานไทย งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 10 ราย ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล 2 ราย และพนักงานทั่วไป 8 ราย ผลการศึกษาพบว่า องค์กรมีการวางแผนปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้คล้ายคลึงกับบริษัทแม่และการจัดอบรมด้านภาษาอังกฤษเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน ในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ให้ความรู้พนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่จะต้องใช้ความรู้เฉพาะทางสูง เช่น ฝ่ายเทคนิค และนักออกแบบอุตสาหกรรม และมีการนำเทคโนโลยี SAP (Systems, Applications and Products) และระบบ KPI, Attitude test (Key Performance Indicators) เพื่อใช้ในกระบวนการบริหารงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในกระบวนการทำงาน

คำสำคัญ : พลวัต, ทรัพยากรมนุษย์, บริษัทข้ามชาติ

Abstract

This research aimed to study about the growth and the development of human resources in the future by multinational companies that operate in Thailand, the human resources development of multinational companies on Thai labor and the technology transfer from multinational companies on Thai labor. This qualitative research was collecting data from documents, observation and in-depth interviews. The key informants of this research were 10 participants from 2 managers of human resource and 8

employees. The results showed that the organization had planned about adjusted working model to look like parent company and set English language training for employee. The human resource development, organization was focus on training and educate to employee, particularly employee to require specialized knowledge, such as technical and industrial designer and the parent company had transferred technology to Thai labor, such as SAP (Systems, Applications and Products) and KPI, Attitude test (Key Performance Indicators) for ability to expedite working process.

Keywords: dynamic, human resource, multinational companies

1. บทนำ

ในช่วงปี ค.ศ.1980 ถึง ค.ศ.1997 การเข้ามาลงทุนของบริษัทข้ามชาติ โดยผ่านทางการลงทุนโดยตรงจาก ต่างประเทศนั้น มีอัตราการเพิ่มโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 32 ต่อปี ภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคที่ได้รับความสนใจจากนักลงทุนต่างชาติมาก โดยมีพัฒนาการจากการลงทุนในอุตสาหกรรมเบามาเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี เพิ่มขึ้นในช่วงปี 2537 เป็นต้นมา ทำให้ภาคอุตสาหกรรมมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศ ภาคอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มของการลงทุนเพิ่มขึ้นในอนาคตจะอยู่ในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ และไฟฟ้า เคมีภัณฑ์ บริการ และสาธารณูปโภค ในขณะที่ญี่ปุ่นยังคงเป็นประเทศผู้ลงทุนที่มี แนวโน้มมากกว่าชาติอื่นๆ เช่น ในอดีตที่ผ่านมา ตามมาด้วยประเทศจากกลุ่มยุโรป และ ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrialized Countries : NICs) ที่มีแนวโน้มที่จะเข้ามาลงทุนเพิ่มขึ้นเช่นกัน

บทบาทของบริษัทข้ามชาติต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารในบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่ ต่างก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของบริษัท ดังจะเห็นได้จาก การให้การฝึกอบรมแก่บุคลากร การ

ส่งบุคลากรไปปฏิบัติงานทั้งในและนอกประเทศ ตลอดจนการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในระดับสูงขึ้นไปนอกจากนี้บริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับผู้บริหารระดับสูงที่เป็นชาวไทยมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายการฝึกอบรมโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รูปแบบในการพัฒนาอาจจะคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันไปตามประเภทของผู้ลงทุนและอุตสาหกรรม

ด้านการฝึกอบรมผู้บริหารบริษัทข้ามชาติของทุกกลุ่มประเทศ เน้นให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การผลิต และการจัดการ ส่วนการฝึกอบรมทางด้านการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย สำหรับการฝึกอบรมในเนื้อหาที่ทำการทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น พบว่าผู้บริหารบริษัทข้ามชาติของอเมริกาและยุโรป ให้ความสำคัญมากกว่าบริษัทข้ามชาติ ญี่ปุ่น NICs และกลุ่มประเทศอื่นๆ การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ณ แหล่งฝึกอบรมในต่างประเทศผู้บริหารบริษัทข้ามชาติของญี่ปุ่นส่งบุคลากรไปฝึกที่บริษัทแม่มากที่สุด ในขณะที่บริษัทข้ามชาติของอเมริกาและกลุ่มประเทศอื่นๆ ส่งบุคลากรไปฝึกที่แหล่งฝึกในประเทศอื่น ๆ มากกว่า

ในด้านการส่งบุคลากรไปปฏิบัติงาน พบว่า บริษัทข้ามชาติทุกกลุ่มประเทศให้ความสำคัญกับการส่งบุคลากรดูงานใน ต่างประเทศมากกว่าในประเทศ บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีส่วนของการส่งบุคลากรดูงานสูงกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทข้ามชาติต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการส่งบุคลากรดูงานในประเทศ บริษัทข้ามชาติของอเมริกาให้ความสำคัญกับการส่งบุคลากรโรงงานดูงานในต่างประเทศมากกว่าบุคลากรสำนักงาน

การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นโดยผ่านทางการศึกษาต่อภาคค่ำมีความสำคัญมากกว่าการให้ทุนการศึกษา ใน บริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริษัทข้ามชาติของอเมริกา ส่วนการให้ทุนการศึกษาต่อในต่างประเทศมีส่วนที่สูงในบริษัทข้ามชาติของยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่น ในขณะที่บริษัทข้ามชาติในกลุ่ม NICs สนับสนุนการให้ทุนการศึกษาเฉพาะในประเทศเท่านั้นด้วยสัดส่วนที่สูงกว่าประเทศอื่นๆ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาถึงแนวโน้มการขยายตัวและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติที่ดำเนินกิจการในประเทศไทยในอนาคต

เพื่อศึกษาถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติที่มีต่อแรงงานไทย

เพื่อศึกษาถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากบริษัทข้ามชาติที่มีต่อแรงงานไทย

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

3.1 การกำหนดพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยเลือกพื้นที่การศึกษาที่บริษัท Esmalglass-Itaca (Thailand) Co. Ltd และบริษัท Ferro (Thailand) Co. Ltd ซึ่งตั้งอยู่ใน

พื้นที่จังหวัดสระบุรี ทั้ง 2 บริษัทนี้เป็นบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ที่มีการจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอุตสาหกรรมเซรามิก โดยอุตสาหกรรมเซรามิกเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญในจังหวัดสระบุรี และทั้ง 2 บริษัทนี้ถือว่าเป็นคู่แข่งกันทางการตลาดที่สำคัญ เนื่องจากมีการจัดจำหน่ายสินค้าประเภทเดียวกัน และเป็นบริษัทข้ามชาติที่มีแนวโน้มในการขยายตัวเพิ่มขึ้นในอนาคต

3.2 การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานของบริษัท Esmalglass-Itaca (Thailand) Co. Ltd จำนวน 5 คน และพนักงานของบริษัท Ferro (Thailand) Co.,Ltd จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน ซึ่งทั้ง 2 บริษัทต่างเป็นบริษัทข้ามชาติประเภทอุตสาหกรรมเซรามิกในจังหวัดสระบุรี

3.3 การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ศึกษา

หลังจากเลือกบริษัทที่ต้องการใช้เป็นพื้นที่ในการศึกษาที่มีความเหมาะสมแล้ว ผู้ศึกษาได้สร้างแนวคำถามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์โดยการยึดปัญหาการวิจัย และวัตถุประสงค์ เป็นแนวทางในการกำหนดคำถามเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาของ พลวัตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเกี่ยวกับ แนวโน้มการขยายตัวของบริษัทในอนาคต การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากบริษัทแม่รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในอนาคต ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เตรียมเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสังเกต และการสัมภาษณ์ เครื่องมือนี้ช่วยในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ละเอียดลึกซึ้ง ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวม ได้แก่ แบบบันทึกการสังเกต และการสัมภาษณ์ และ โทรศัพท์มือถือ (Smart phone)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การเตรียมตัวขั้นต้น โดยการหาข้อมูลเบื้องต้น ประกอบการค้นคว้าเอกสาร เพื่อนำเป็นส่วนประกอบในการเขียนโครงร่างการท้าววิจัย ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติ เช่น ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท ที่ตั้ง และเอกสารอื่น ๆ เช่น เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ

ระยะที่ 2 เริ่มปฏิบัติงานภาคสนาม ผู้ศึกษาเข้าไปในบริษัทข้ามชาติในบทบาทนักศึกษาเข้ามาเก็บข้อมูลท้าววิจัยในการปฏิบัติงานภาคสนามได้จัดบันทึกข้อมูลและเหตุการณ์ต่าง ๆ จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้มองเห็นประเด็นต่าง ๆ ที่จะเก็บข้อมูลต่อไป

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาที่ละเอียดผู้ศึกษาเป็นผู้รวบรวมข้อมูลที่สำคัญที่สุด โดยใช้วิธีการสร้างความสนิทสนมกับผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และพนักงานภายในองค์กร มีการมองภาพรวมในทุกแง่มุม รวมทั้งนำข้อมูลต่าง ๆ มาตีความโยงความสัมพันธ์ เพื่อสร้างข้อสรุป และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ตามความมุ่งหมาย จึงต้องมีความรอบคอบในการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้

- การศึกษาเอกสาร ได้รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา

- การสังเกต เมื่อผู้ศึกษาได้เข้าไปในองค์กร ผู้ศึกษามักสังเกตบรรยากาศภายในองค์กร สังเกตบุคลากรในองค์กร และพนักงาน โดยหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรภายในองค์กร และพนักงาน ทราบว่า ผู้ศึกษาเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยศิลปากร มาทำการวิจัย หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรในองค์กร และพนักงานจึงได้ให้ความช่วยเหลือผู้ศึกษาเป็นอย่างดี

- การสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรในองค์กร และพนักงาน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ซึ่งใช้แนวคำถามหลักที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางสัมภาษณ์ คำถามเปลี่ยนแปลงไปตามข้อมูลที่ได้พบ คำถามจริง ๆ มีลักษณะเหมือนพูดคุยกัน โดยกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกถึงความเป็นกันเองขณะสนทนา

สำหรับการสังเกตและสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาจัดบันทึกอย่างย่อลงในสมุด และใช้โทรศัพท์มือถือในการบันทึกภาพและเสียง ระหว่างการสนทนา เพื่อให้การสนทนาเป็นไปอย่างธรรมชาติ

3.6. การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลมาได้ ทั้งจากการสังเกตและการสัมภาษณ์แล้ว ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาพิจารณา ถึงความเป็นไปได้ เพื่อตรวจสอบข้อมูลและความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งบางครั้ง ผู้ศึกษาต้องเข้าไปสังเกตและสัมภาษณ์ซ้ำเนื่องจากข้อมูลไม่เพียงพอ

ผู้ศึกษาแยกข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่ตามลักษณะของข้อมูลและสิ่งที่ค้นพบ พร้อมทั้งศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม

เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วน ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ตีความ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลทั้งหมด

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 แนวโน้มการขยายตัวและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า การขยายตัวเพิ่มขึ้นจากอดีตจนถึงปัจจุบัน องค์กรมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นในแง่ของปริมาณการขายสินค้าที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเท่าตัวในแต่ละปี โดยมีการวางแผนในการรับสมัครพนักงานใน

ตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับอัตราส่วนการบริหารงาน ต่อการขายสินค้าที่เพิ่มมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต องค์กรมีแนวโน้มในการเจริญเติบโตที่อย่างต่อเนื่อง และมีนโยบายในการรักษาการเป็นเจ้าตลาดไว้ในระยะยาว ซึ่งองค์กรเล็งเห็นว่า ประเทศไทยเป็นประเทศที่อุตสาหกรรมเซรามิก กำลังเติบโต มีต้นทุนของแรงงานที่ต่ำกว่าแถบทวีปยุโรป และเป็นศูนย์กลางในการกระจายสินค้าไปสู่ประเทศในแถบเอเชีย ส่วนด้านแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคตนั้น ทางองค์กรมีการวางแผนเพื่อปรับเปลี่ยนนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้คล้ายคลึงกับบริษัทแม่ เช่น การส่งพนักงานไปเรียนรู้งานกับทีมงานในสายงานเดียวกันที่ประเทศแม่ เพื่อให้เกิดความชำนาญในสายงานที่ตนทำอยู่ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการจัดการองค์กร มีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้รัดกุมขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน และการจัดอบรมด้านภาษาอังกฤษเพิ่มเติมให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มเติมพื้นฐานทางด้านภาษาอังกฤษ เนื่องจากทางองค์กรเป็นองค์กรข้ามชาติ จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักทั้งทางธุรกิจ การสื่อสารกับชาวต่างชาติทั้งทางโทรศัพท์ และ E-mail อีกทั้งมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมสากลให้แก่พนักงาน ดังนั้นทางองค์กรจึงต้องการที่จะลดอุปสรรคในการทำงานลง เพื่อสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งให้แก่พนักงานและเป็นการสร้างพื้นฐานการทำงานที่มั่นคงให้กับองค์กร

4.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องของพัฒนาบุคคล การพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาองค์กร และส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเพิ่มเติมความรู้ในด้านที่มีความจำเป็นต่อความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเองให้มากที่สุด มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องของการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ที่มีอยู่ให้มากขึ้นไปอีก เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนประสิทธิผล และสามารถสร้างผลกำไรได้เป็นอย่างดี จึงมีนโยบายที่จะส่งพนักงานที่มีศักยภาพ และได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงานเพิ่มเติม ยังบริษัทแม่อย่างต่อเนื่อง

ในอดีตองค์กรมีการคัดสรรพนักงานในรูปแบบ การบอกต่อ ๆ กัน เป็นระบบเครือญาติ แต่ในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วยในการคัดสรรพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงกับที่องค์กรต้องการ โดยมีการประกาศผ่านเว็บไซต์รับสมัครงานต่าง ๆ เช่น Job DB , Job Topgun เป็นต้น ทางองค์กรจะมีการคัดเลือกพนักงานในส่วนของการบริหารเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ อาทิเช่น วุฒิกการศึกษาระดับปริญญาตรี จบการศึกษามาในสาขาเฉพาะทาง และมีประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี เพื่อให้เข้าใจและง่ายต่อการสอนงานต่อไปได้อย่างรวดเร็ว ทางองค์กรไม่ได้มองว่า เกรดสูงหรือเกรดต่ำเป็นอุปสรรคต่อการเข้ามาทำงาน แต่จะพิจารณาจากความตั้งใจและทัศนคติ ณ เวลาสัมภาษณ์ เป็นสำคัญ ในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ให้ความรู้พนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่จะต้องใช้ความรู้

เฉพาะทางสูง เช่น ฝ่ายเทคนิค และนักออกแบบอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยจะมีการส่งไปฝึกอบรมที่ประเทศแม่ อาจารย์ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยมาทำการอบรมความรู้เฉพาะด้าน และอบรมร่วมกับทีมงานเป็นเวลาหลายสัปดาห์ เพื่อให้มีความชำนาญในด้านนั้น ๆ เพียงพอต่อการมาปฏิบัติงานในบางหน้าที่ก็มีการส่งไปทำงานร่วมกับทีมงานที่ประเทศแม่ เพื่อให้เข้าใจในระบบงาน และทำงานร่วมกันไปในแนวทางเดียวกัน ทางองค์กรยังคงมีนโยบายที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศในความรู้ในหน้าที่ ที่รับผิดชอบอยู่อย่างเหนียวแน่นต่อไปในอนาคต องค์กรมีการวางแผนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการจัดการด้านสวัสดิการ และรูปแบบการทำงาน เช่น การใช้ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย การบัญชีการเงินนานาชาติ เพื่อให้เป็นไปอย่างรัดกุมมีประสิทธิภาพ และทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

กระแสโลกาภิวัตน์ หรือ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรซึ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้นจะทำให้บุคลากรจากประเทศใกล้เคียงสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ง่ายขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงมีตัวเลือกในการเลือกรับพนักงานเพิ่มมากขึ้น ทางองค์กรได้แสดงความเห็นว่าคุณค่าของคนไทยมีความเป็นผู้นำสูงค่อนข้างเชื่อมั่นในตัวเอง จึงทำให้ยากแก่การเรียนรู้ การรับมือต่อภาวะกดดันต่ำ และบุคลากรจากประเทศเพื่อนบ้านมีพื้นฐานทางด้านภาษาอังกฤษที่ดีกว่า ดังนั้นการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอาจส่งผลให้เกิดการจ้างงานบุคลากรภายในประเทศลดลง และการรับบุคลากรจากประเทศเพื่อนบ้านอาจจะส่งผลต่อการดำเนินงานของบริษัทเพิ่มมากขึ้น

4.3 การถ่ายทอดเทคโนโลยี

จากการศึกษาพบว่า การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากการที่บริษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทย มีจุดประสงค์หลัก คือ การทำกำไรกลับสู่ประเทศให้มากที่สุด ดังนั้น การถ่ายทอดเทคโนโลยีเป็นเรื่องที่น้อยมากที่ สาขาย่อยจะสามารถได้รับจากตัวของบริษัทแม่ แต่ในขั้นตอนของการบริหารงานก็มีการนำเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ง่ายขึ้น อย่างเช่น ระบบ SAP (Systems, Applications and Products) เป็นโปรแกรมที่ช่วยจัดการสายงานทุกสายงานของธุรกิจ ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ ระบบ KPI, Attitude test (Key Performance Indicators) เป็นระบบที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เป็นต้น ส่วนทางด้านเทคโนโลยีที่ช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นทางองค์กรได้แสดงความเห็นว่าคุณค่าของเทคโนโลยีเป็นเพียงแค่การจัดระบบการทำงานให้แก่องค์กร แต่ไม่สามารถเข้ามาช่วยในการพัฒนาคน การจัดระบบความคิด ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับตัวของพนักงานเองว่ามีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความสามารถและทักษะของตนเองหรือไม่ หากพนักงานให้ความสนใจในการพัฒนาตนเอง ก็จะได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ถ้าตัวของพนักงานนั้นไม่สนใจในการฝึกอบรมไม่ว่าจะนำเทคโนโลยีใดมาช่วยในการพัฒนาก็ไร้ผล เทคโนโลยีเป็นเพียงตัวช่วยในการจัดการทรัพยากรให้ง่ายขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิจัยเรื่อง พลวัตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมเซรามิก จังหวัดสระบุรี สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้รับการสนับสนุนจาก อาจารย์ ดร.ธนิษฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- เดือนเด่น นิคมบริรักษ์. (2550). โครงการบทบาทของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย. สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย.
- ปาลิตา วิบุลากร. (2555). การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์. สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชนคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์มล เชื้อบางแก้ว. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุปราณี ศรีฉัตรภิกษุ. (2554). บริษัทข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สาขาการลงเงินและการส่งเสริมการลงทุน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประวัติผู้เขียนบทความ

ชื่อ-สกุล : นาย พัสกร มั่นใจ

E-mail : patsakorn1992@icloud.com

ประวัติการศึกษา : กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป เอกการเงิน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
งานวิจัยที่สนใจ : การจัดการ การลงทุน และการบริหาร



ชื่อ-สกุล : นางสาว ปุญญา ปาจิฉัตร

E-mail : happy_henceforth@hotmail.com

ประวัติการศึกษา : กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป เอกการเงิน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
งานวิจัยที่สนใจ : การจัดการ การลงทุน และการบริหาร



ชื่อ-สกุล : ดร.ธนิษฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

E-mail : taninrata@gmail.com

ประวัติการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
งานวิจัยที่สนใจ : ด้านการเงิน และด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์

