

บทความวิจัย

ทิศทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

DIRECTION OF RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONNEL AFTER ENTERING THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY AND IN PREPARATION FOR THAILAND 4.0 OF THE AUTOMOTIVE INDUSTRY, LAEM CHABANG INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE

รังสฤษฎ์ ศรีประเสริฐภาพ* และ บรรพต วิรุณราช

Rangsarit Sriprasertpap* & Banpot Wiroonrath

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจโลก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย*

Global Business Management, Graduate School of Commerce, Burapha University, Chonburi, Thailand*

rangsarit.s@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาทิศทางการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 7 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 7 คน ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และการกำหนดขนาดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยเทคนิคแบบบอกต่อ ๆ กันไป (Snow ball) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และเสนอต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้อเสนอแนะด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลการวิจัยพบว่าภาคอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และรองรับไทยแลนด์ 4.0 การดำเนินการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีขั้นตอนไม่แตกต่างจากรูปแบบเดิมมากนัก โดยมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ในการสรรหาพนักงานผ่านสื่อสังคม (Social Media) เช่น Facebook, Line Group, Line@, LinkedIn มากขึ้น เพื่อช่วยให้ขยายกลุ่มการสรรหาผู้สมัครงานได้มากและ

หลากหลายขึ้น และการคัดเลือกผู้สมัครงานนอกจากจะมีเกณฑ์การคัดเลือกตามปกติแล้ว จะมีการสืบค้นข้อมูลของผู้สมัครงานจากร่องรอยการใช้สื่อสังคม (Foot Print) เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน ทักษะคิด การใช้ชีวิต และการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรโดยต้องไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและปกปิดเป็นความลับ ทั้งนี้การนำสื่อสังคม (Social Media) มาใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกจะช่วยลดข้อจำกัดในการคัดเลือกในเรื่องระยะทางและเวลา ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกในการสมัครคัดเลือกของทั้งผู้สมัครงาน และผู้พิจารณาคัดเลือก รวมทั้งมีนโยบายในการสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Branding) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของตนเอง ในการสร้างความผูกพันองค์กร (Engagement) ทั้งพนักงานและบุคคลภายนอกที่จะเป็นกลุ่มผู้สมัครงานในอนาคต

คำสำคัญ: การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร ไทยแลนด์ 4.0 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ABSTRACT

The objective of this research is to study the direction of the recruitment and selection of personnel that can be used as guidelines for stipulating the policies, strategies, and action plan of human resource management in the recruitment and selection process after entering the ASEAN Economic Community and during preparation for Thailand 4.0 of the automotive industry at Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province. The sample group in this research consists of seven main informants and seven experts participating in the focus group. The qualitative research uses the specific sampling and the group of informants is defined by using the snowball sampling technique. The data is analyzed with the content analysis to be proposed to the expert group to provide feedback through Focus Group Discussion.

The research results reveal that the automotive industry at Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province, after entering the ASEAN Economic Community and while striving toward Thailand 4.0, conducts the operations in the recruitment and selection of personnel with the processes that are not much different from the previous methods. However, technology is additionally applied in order to increase the channels for employees recruitment via social media such as Facebook, Line Group, Line@, LinkedIn and others, resulting in the increased expansion of the various forms of recruitment. For the selection of job applicants, apart from the usual selection criteria, there is also the search for information of the applicants from the footprint of social media to examine their

basic qualifications, attitude, lifestyle, and comment expression, which can be used as a supplement to the consideration for personnel selection without infringing upon individual rights and confidentiality. Applying social media in employee recruitment and selection can reduce the limitations in the selection process in terms of distance and time. It can also facilitate the selection of both the applicants and the companies and furthermore, includes the policies of Corporate Branding via Social Media to create engagement for both the employees and the third parties who are the future applicants.

Keywords: Recruitment of personnel, Selection of personnel, Thailand 4.0, ASEAN Economic Community

บทนำ

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) หรืออาเซียนก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพ (Bangkok Declaration) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 โดยในปัจจุบันมีจำนวนประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ บรูไน ดารุสซาลาม เวียดนาม ลาว พม่า กัมพูชา และไทย ตลอดระยะเวลากว่า 40 ปี แห่งการก่อตั้งอาเซียนได้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และภูมิภาคมาอย่างต่อเนื่องจากจุดเริ่มต้นของการมุ่งเน้นในการสร้างความร่วมมือทางการเมือง และความมั่นคงร่วมกันในระยะแรก ได้ปรับเปลี่ยนไปสู่ความร่วมมือในด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะเศรษฐกิจมากขึ้น

ในปีพุทธศักราช 2558 ประเทศสมาชิกอาเซียนได้กำหนดและวางแผนเพื่อพัฒนาและยกระดับความร่วมมือระหว่างกันไปสู่ทิศทางที่ก้าวหน้าอีกระดับหนึ่งด้วยการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ขึ้นเพื่อ

สนับสนุนการรวมตัวและความร่วมมือระหว่างกัน อย่างรอบด้านประกอบด้วย 3 เสาหลักได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community: APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) สำหรับประเทศไทยเองได้มีการเตรียมพร้อมในเชิงนโยบายซึ่งปรากฏทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 และคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ตลอดจนการเตรียมพร้อมเชิงกลไกได้แก่การจัดตั้งคณะกรรมการอาเซียนแห่งชาติซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ เป็นประธาน

หลังจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในวันที่ 31 ธันวาคม 2558 ปัจจุบันประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้รับความสนใจ

และกล่าวถึงเป็นอย่างมาก เพราะจะนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงภายในภูมิภาคอย่างกว้างขวางโดยแนวโน้มการพัฒนาสำคัญอันจะเกิดจากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้แก่การจัดระบบ และการเพิ่มขึ้นของการค้าการลงทุน และการบริการระหว่างประเทศการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และขยายตัวของเมือง การบริหารงานชายแดนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างใกล้ชิดการค้าเคลื่อนย้ายคน และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และการสื่อสารในการศึกษาสุขภาพ และการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นจากประชาคมอาเซียนทำให้หลายประเทศตื่นตัวเตรียมรับการแข่งขันกับกลุ่มประเทศอาเซียนที่กำลังจะเกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจและการลงทุน

ในอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเป็นพื้นที่ที่มีการลงทุนและการค้าที่หลากหลายและมีจำนวนมาก โดยเฉพาะในจังหวัดชลบุรี ในปี พ.ศ. 2559 หลังก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาคอุตสาหกรรมจะต้องมีการวางแผนและการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านการบริหาร ซึ่งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการบริหารงานที่ป้องกันการเคลื่อนย้ายคนและแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่เพื่อรองรับแรงงานภาคอุตสาหกรรมเขตจังหวัดชลบุรี หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นนิคมอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีผู้ประกอบการที่หลากหลาย ได้แก่ ยานยนต์/ชิ้นส่วนยานยนต์

คอมพิวเตอร์/อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องครัว/อุปกรณ์/พลาสติกขึ้นรูป อุตสาหกรรมคลังสินค้าและบริการขนส่ง อุตสาหกรรมสิ่งทอเส้นใย/สี/กระดาษการพิมพ์ เครื่องปรับอากาศ/คอมเพรสเซอร์ อาหารแปรรูป/เครื่องดื่มบำรุงร่างกาย ยิปซัม/อุปกรณ์ตกแต่งอาคาร/กระจก โลหะ/ชิ้นส่วน อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์และก๊าซธรรมชาติ/พลังงานไอน้ำ รวมทั้งสิ้น 140 โรงงาน ซึ่งจัดว่าเป็นนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีการลงทุนด้านผลิตสินค้าหลักของไทย (Global Utility, 2016)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรปัจจัยหนึ่งที่ได้มาซึ่งแรงงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่มีการเคลื่อนย้ายคนและแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนอย่างเสรี แรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการเคลื่อนย้ายของบุคคลทำงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ในกลุ่มอาชีพ 8 สาขา คือ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ นักบัญชี และการท่องเที่ยว โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องมีการปรับตัวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค “Thailand 4.0” แนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้น นอกจากการที่ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะ

เกิดขึ้นพร้อมกับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นัก HR จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาวิธีการรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรของตน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ทิศทางการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา และคัดเลือกพนักงานเพื่อรองรับแรงงานภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีในภาวะที่ประเทศไทยเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และไทยแลนด์ 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทิศทางการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อนำเสนอทิศทางการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

หลังจากได้ทำการวิจัย เรื่อง ทิศทางการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางการวางแผนการดำเนินการการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเตรียมความพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้ได้แรงงานที่มีประสิทธิภาพเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมของไทยต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ให้ความสำคัญกับทิศทางการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยองค์กรที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกมาเป็นกรณีศึกษาได้แก่เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เนื่องจากเขตพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่เขตอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีแรงงานจำนวนมากและมีความหลากหลายด้านเชื้อชาติ วัฒนธรรม โดยเฉพาะคนในกลุ่มประเทศอาเซียน และเป็นพื้นที่ที่รองรับแรงงานในเศรษฐกิจอาเซียนในประเทศไทย โดยมีระยะเวลาทำการวิจัย ระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2560

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้แบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลระดับปฐมภูมิกล่าวคือ ทำการศึกษาภาคสนาม (Field Study) เพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตลอดจนเพิ่มโอกาสในการสัมผัสกับสภาพความเป็นจริงของกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ให้มากที่สุด โดยผู้ศึกษายึดการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มบุคคลากรของเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการคัดเลือก และสรรหามูลากร เพื่อให้ได้บุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาได้ยึดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบต่อเนื่อง (Snowball Sampling) เป็นหลัก เนื่องจากผู้ศึกษาเล็งเห็นว่าวิธีการสุ่มตัวอย่างดังกล่าวสามารถเอื้ออำนวยให้ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์บุคคลากรขององค์กร ซึ่งมีบทบาทเด่นชัดต่อเกณฑ์การคัดเลือก และการสรรหาได้เป็นอย่างดี

2. การเก็บข้อมูลระดับทุติยภูมิกล่าวคือ ผู้ศึกษาดำเนินการค้นคว้าและศึกษาเอกสาร ตลอดจนผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ที่ได้มีการเก็บรวบรวมไว้ ตั้งแต่เริ่มมีการตระหนักถึงความสำคัญของประเด็นปัญหาเกณฑ์การคัดเลือก และการสรรหา เช่น หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาทิศทางการสรรหา และคัดเลือกบุคคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

1. วิธีการดำเนินการสรรหามูลากรในปัจจุบันในอุตสาหกรรมยานยนต์ ใช้วิธีการประกาศรับสมัครจากกลุ่มบุคคลากรภายในองค์กร ร่วมกับการประกาศรับสมัครผ่านเว็บไซต์สมัครงานเพื่อขยายกลุ่มคนทำงาน เช่น คนจบใหม่ หรือคนที่ต้องการเปลี่ยนงาน ซึ่งการดำเนินการด้วยการสื่อสารของบุคคลากรภายในองค์กรจะกระจายข่าวด้วยบุคคลส่งต่อข้อมูลไปสู่คนรู้จักและเครือข่าย ส่วนการสรรหาจากคนภายนอกจะให้ Subcontract เป็นผู้ดำเนินการหลักเพื่อให้ได้คนมาสมัครงานให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชัย สมิตธิไกร (Smiththigri, 2016) ได้แบ่งประเภทของการสรรหามูลากรจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การสรรหาจากภายในองค์กร (Internal Recruitment) และการสรรหาจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) ซึ่งการสรรหาทั้ง 2 ประเภท องค์กรสามารถดำเนินการควบคู่กันได้ทั้งสองประเภทขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรทั้งด้านคุณสมบัติความเชี่ยวชาญ ค่าใช้จ่าย ความเร่งด่วน และความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน แต่จากบทสัมภาษณ์เป็นการสื่อสารเพื่อสรรหามูลากรภายนอกใน 2 รูปแบบ ได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กรและภายนอก

องค์กรผ่านหน่วยงานและสื่อรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ Subcontract, Email, ติดประกาศ, ลงโฆษณาผ่านเว็บสมัครงาน และไลน์กลุ่ม

2. กระบวนการของการสรรหาก่อนและหลังเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่แตกต่างกันคือการสื่อสาร มีการปรับรูปแบบมาใช้โซเชียลมีเดีย การส่งเอกสารสมัครงานออนไลน์ เพื่อช่วยประหยัดเวลาการเดินทาง และค่าใช้จ่าย ทำให้สามารถเข้าถึงกลุ่มคนสมัครงานได้หลากหลายและกว้างมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด HR 4.0 แนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนไป ด้านวัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไปคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ตลอด ทุกที่ทุกเวลา คนทำงานอาจใช้โซเชียลส่วนตัวและการทำงานมากขึ้น ฉะนั้น HR จึงต้องเตรียมที่จะปรับวิธีในการดูแลโลกทั้งสองด้านของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

3. สื่อหรือช่องทางการสรรหาบุคลากรหากเป็นพนักงานทั่วไปจะใช้วิธีการลงโฆษณาในเว็บสมัครงานและเพจเฟซบุ๊ก ไลน์กลุ่มไลน์แอท การติดประกาศรับสมัครงาน ส่วนในกลุ่มระดับหัวหน้างานหรือระดับบริหารเพิ่มวิธีการค้นหาผ่าน LinkedIn ที่มีฐานข้อมูลคนมีประสบการณ์ทำงานอยู่จำนวนมาก และในกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านสถาบันการศึกษาในงาน Job Fair และโครงการสหกิจศึกษาซึ่งเป็นการใช้วิธีผสมผสานให้สามารถสรรหาบุคลากรได้หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ คาทารินา แบรินดาว, ริต้า ซิลวา และ โจนา ไวเอร์ราดอส แซนทอส

(Catarina Brandão, Rita Silva, Joana Vieira dos Santos. 2018) ศึกษาวิจัยเรื่องการสรรหาออนไลน์ในประเทศโปรตุเกส แนวโน้มการเติบโตของการใช้การคัดเลือกออนไลน์ (Online Recruitment: OR) จะมีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้การรับสมัครด้วยแอปพลิเคชัน สามารถค้นหาความเชี่ยวชาญของผู้สมัครได้และตอบข้อมูลการสมัครได้อย่างรวดเร็ว

4. ช่องทางการสรรหาบุคลากรมีหลากหลาย แต่สื่อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในปัจจุบันยังเป็นเว็บไซต์สมัครงานต่างๆ ที่จะได้ผู้สมัครเข้ามาให้คัดเลือกมากที่สุดแม้ว่าในปัจจุบันการสื่อสารออนไลน์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์จะมีอิทธิพลและส่งถึงคนได้ในวงกว้างแต่ก็เป็นแบบไม่เป็นทางการ ถึงแม้เข้าถึงกลุ่มคนได้มาก แต่ขาดประสิทธิภาพ เพราะกลุ่มที่ส่งข้อมูลต่อกันก็จะเป็นคนรู้จักทำให้ได้ผู้สมัครในวงแคบไม่หลากหลาย ซึ่งการแนวทางดังกล่าวไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 แต่ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์อาจไม่มีปัญหาในเรื่องการสรรหาบุคลากรมากนักเนื่องจากมีผู้สนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นจำนวนมากเมื่อประกาศรับสมัคร ดังนั้นวิธีการสรรหาผ่านเว็บไซต์สมัครงานจึงยังเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพ และกลุ่มผู้สมัครยังเป็นกลุ่มคนยุค Gen Y ที่อยู่ระหว่างความทันสมัยและความล้าหลัง สอดคล้องกับแนวคิดของ รศรินทร์ เกรย์, วรชัย ทองไทย และ เรวดี สุวรรณนพเก้า (Gray, Rotsarin; Thongthai, Vorachai; & Suwannoppakao, Reawadee, 2010) กล่าวว่า กลุ่ม Generation Y (เกิดปี พ.ศ. 2521 - 2538) คนกลุ่มนี้เกิดมาในช่วงที่ประเทศกำลัง

พัฒนาและเข้าสู่ความเป็นเมืองสูงขึ้น เป็นช่วงที่มีวิวัฒนาการ ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ชัดเจน

5. ทิศทางการสรรหาบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก มีแนวโน้มที่องค์กรส่วนใหญ่เชื่อว่าการสรรหาผ่าน Social Media จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น แต่จะต้องเป็นการให้ข้อมูลโดยตรงผ่านหน้าแฟนเพจขององค์กร ดังนั้นแนวโน้มการสรรหาบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนองค์กรจะต้องสร้างตัวตนบนโลกออนไลน์ (Corporate Branding) เพื่อเป็นตัวกลางในการสื่อสารให้ถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่ให้มากที่สุดเพื่อเป็นเครื่องมือหรือช่องทางในการประชาสัมพันธ์ และเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการสรรหาบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของสมบัติ กุสุมาวาลี (Kusumawalee, 2016) กล่าวว่าเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค “Thailand 4.0” 10 แนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้นนอกจากการที่ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิด สร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมกับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นัก HR จะต้องมองการณ์ไกลคาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า

6. การเตรียมการสรรหาเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 ทุกองค์กรจะต้องเตรียมพร้อมในเรื่องของช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีให้มากขึ้น แม้ว่าจะใช้เว็บสมัครงานเป็นหลัก แต่หลายองค์กรมีการปรับตัวใช้การ

สมัครงานผ่านเว็บของบริษัทโดยตรง และการสื่อสารผ่านสื่อโซเชียลมีเดียมากขึ้น การส่งเอกสารจะใช้การส่งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แทนการมาเขียนใบสมัครงานโดยตรง เพื่อลดขั้นตอนให้สามารถสรรหาบุคลากรได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Kusumawalee (2016) การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกอย่างมาก ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต แม้แต่ประเทศไทยก็เตรียมพร้อมที่ปรับตัวสู่ Thailand Digital Economy ภายในปี 2020 ดังนั้นในอนาคต นัก HR จึงต้องมีแผนแล้วว่า จะขับเคลื่อนคนให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัลอย่างไร จะมีวิธีบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างไร และจะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร

7. ทิศทางการสรรหาบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ก็ยังมีแนวคิดการสรรหาคนให้ตรงกับงาน แต่ต้องเพิ่มการบูรณาการทักษะอาชีพพร้อมกับทักษะด้านเทคโนโลยีเข้าไว้ด้วยกัน มีการเปลี่ยนมาใช้เอกสารการสมัครงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และใช้ Social Media มาช่วยในการสรรหาพนักงานมากขึ้น และการใช้การสมัครงานผ่านช่องทางออนไลน์ด้วย Smartphone และสร้างภาพลักษณ์องค์กรผ่านสื่อออนไลน์จะทำให้สามารถสรรหาบุคลากรได้หลากหลายมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ คาทารินา แบรินดาว, ริด้า ซิลวา และ โจนา ไวอิราดอส แชนทอส (Catarina

Brandão, Rita Silva, Joana Vieira dos Santos. 2018) ศึกษาวิจัยเรื่องการสรรหาออนไลน์ในประเทศโปรตุเกส แนวโน้มการเติบโตของการใช้การคัดเลือกออนไลน์ (Online Recruitment: OR) จะมีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้การรับสมัครด้วยแอปพลิเคชัน สามารถค้นหาความเชี่ยวชาญของผู้สมัครได้และตอบข้อมูลการสมัครได้อย่างรวดเร็ว โดยในการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายการรับรู้ที่มีต่อเครื่องมือการสรรหาออนไลน์ โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้สมัครงานที่มีศักยภาพและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า ร้อยละ 46 ของผู้เข้าร่วมการวิจัยใช้การคัดเลือกออนไลน์แล้วและร้อยละ 42 ของผู้สมัครใช้เวลาในการรับผลตอบรับจากองค์กรสรรหาน้อยกว่าหนึ่งสัปดาห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพบ่งชี้ถึงการประเมินผลเชิงบวกที่สำคัญของการสรรหาบุคลากรประเภทนี้ถือเป็นวิธีที่รวดเร็วและสามารถเข้าถึงผู้สนใจได้กว้าง

8. นโยบาย ยุทธศาสตร์หรือการวางแผนด้านการสรรหาบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ต้องเน้นการพัฒนาทักษะด้านภาษาและด้านอาชีพควบคู่กัน โดยเฉพาะทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและเน้นการสรรหาทั้งแบบออฟไลน์และออนไลน์ คือ การใช้เว็บไซต์สมัครงานเป็นหลักและประชาสัมพันธ์ผ่าน Social Media โดยบริษัทจะต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีผ่านสื่อออนไลน์รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่รู้จักและมีคนสนใจมาสมัครงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอสไฮส์ คูมาร์ กุปตา (Ashish

Kumar Gupta, 2014) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาร่องกระบวนการการสรรหาและคัดเลือกด้วยการอ้างอิง การสรรหาที่ดีกว่าและผลการใช้ยุทธศาสตร์การคัดเลือกในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กร โดยการอ้างอิงบริบท โดยการสรรหาจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้เข้ากับบริบทที่เหมาะสม จึงจะทำให้การสรรหาตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

10. วิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรในปัจจุบันใช้การคัดเลือกจากวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานตามที่กำหนดไว้ Job Description และใบรับรองพนักงาน โดยพิจารณาคัดเลือกจากการทำกิจกรรมระหว่างเรียน บุคลิก และทัศนคติแบบทดสอบความรู้ทั่วไป แบบทดสอบทางด้านภาษาอังกฤษ การสอบข้อเขียน และการสัมภาษณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (Kunyarat, 2013) การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกคือ การศึกษาและการอบรม (Education and Training) ได้แก่ ความรู้วุฒิทางการศึกษาและการฝึกอบรมซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสามารถทางสติปัญญาของแต่ละบุคคลงานบางอย่างต้องการความชำนาญการพิเศษเฉพาะด้านระดับการศึกษาและการฝึกอบรมเฉพาะทางจึงเป็นตัวชี้วัดได้อย่างดีแต่การพิจารณาคุณสมบัตินั้นทำได้แบบกว้าง ๆ

11. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่แตกต่างจากเดิมแต่มีการนำเอาสื่อ Social Media ต่าง ๆ มาใช้งานมากขึ้นบางองค์กรนำมาเป็นนโยบายเพื่อเป็นการลดขั้นตอนการคัดเลือกในการ

สัมภาษณ์งานออนไลน์ การทำแบบทดสอบออนไลน์ และทั้งนี้ยังเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้สมัครงานได้อีกทางหนึ่งด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Ralf Opierzynski (2015) กล่าวถึงการทำงานในยุค 4.0 ที่ว่าในยุค 4.0 การทำงานจะมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไป ทุกคนจะร่วมกันทำงานผ่านเซิร์ฟเวอร์จำนวนมาก (The Cloud) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสนับสนุนการใช้สื่อออนไลน์รูปแบบต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในปัจจุบันและมีแนวโน้มสูงขึ้น

12. การเลือกสื่อหรือช่องทางการคัดเลือกบุคลากร จะใช้สื่อสังคมออนไลน์ หรือสื่อ Social Media โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากร เพราะช่วยลดขั้นตอนการทำงานแล้วยังเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้สมัครและผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์งานอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตาม การสัมภาษณ์ที่เห็นตัวผู้สมัครแบบ Face to Face ก็ยังเป็นที่ยอมรับใช้เพราะทำให้การสัมภาษณ์มีประสิทธิภาพมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาหนันท์ (Lao Nan, 2013) ระบุว่า การสัมภาษณ์เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการคัดเลือกบุคคล การสัมภาษณ์เพื่อการจ้างงาน (Employment Interview) เป็นขั้นตอนหนึ่งที่ผู้บริหารมักเลือกนำมาใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงาน เนื่องจากการสัมภาษณ์เปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์และผู้สมัครได้สนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นเป็นการแลกเปลี่ยนแบบสองทาง กล่าวคือผู้สัมภาษณ์ได้รับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ของผู้สมัครนอกเหนือจากข้อมูลที่ปรากฏในใบสมัครหรือประวัติย่อ ขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์สามารถอธิบายให้ผู้สมัครได้รู้จักองค์กรและงานที่ผู้สมัคร

ประสงค์จะทำได้ชัดเจนยิ่งขึ้นรวมทั้งสามารถตอบข้อสงสัยต่าง ๆ ที่ผู้สมัครต้องการทราบที่สำคัญยิ่งกว่านั้นการสัมภาษณ์ยังเป็นวิธีการยืดหยุ่นสามารถปรับใช้สำหรับการคัดเลือกพนักงานได้ทุกระดับ

13. แนวโน้มทิศทางการคัดเลือก หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะใช้สื่อออนไลน์เป็นช่องทางการคัดเลือกมากขึ้น รูปแบบการสัมภาษณ์ผ่านสื่อออนไลน์อย่าง Social Media หากต้องมีการสอบผ่านระบบออนไลน์โดยการเขียนโปรแกรมที่สามารถตรวจสอบยืนยันตัวตนได้ว่าเป็นบุคคลที่ทำแบบทดสอบนั้นจริง เช่น การตั้งกล้อง การกำหนดเวลาการทำข้อสอบ เป็นการลดเวลาการมาคัดเลือก ณ สถานที่จริง โดยจะช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ค่าใช้จ่าย และเป็นการจูงใจให้ผู้สมัครงานเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Ralf Opierzynski (2015) กล่าวถึง การเตรียมความพร้อมในยุค 4.0 คือ การพัฒนาระบบความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ (Cyber Security) เพื่อเป็นการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลและทดสอบความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล ซึ่งระบบความปลอดภัยเป็นการยืนยันความเป็นจริง และทำให้ข้อมูลน่าเชื่อถือ

14. การกำหนดเกณฑ์ผู้สัมภาษณ์ จะต้องประกอบด้วย ตัวแทนของต้นสังกัดที่ร้องขอพนักงานและตัวแทนของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์และการทำงานที่เกี่ยวข้องที่สามารถตัดสินใจได้ และเกณฑ์การคัดเลือกจะถูกกำหนดจากต้นสังกัดที่ร้องขอพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ

ตำแหน่งงานที่คัดเลือก สอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (Therachaikul, 2013) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติ และคุณลักษณะสอดคล้องกับงานที่จะทำ ซึ่งมีรายละเอียดกำหนดไว้ในคำพรรณนาลักษณะ งานและข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของงาน ซึ่งบางงานอาจจะกำหนดคุณลักษณะไว้กว้างๆ ไม่จำเพาะเจาะจงแต่บางงานต้องการความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเฉพาะด้านขึ้นอยู่กับ ตำแหน่งงานและลักษณะงานดังนั้นในการ พิจารณาคัดเลือกจึงต้องดำเนินการอย่าง รอบคอบและเป็นระบบนอกจากนี้การคัดเลือก มิได้มุ่งหวังที่จะให้พนักงานทำงานเฉพาะหน้าที่ เท่านั้นจะต้องพิจารณาถึงบุคลิกภาพทัศนคติ หรือความมีมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วย เกณฑ์ทั่วไปที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก บุคลากร

15. การเตรียมการคัดเลือกเพื่อรองรับ ไทยแลนด์ 4.0 องค์กรจะต้องเตรียมความพร้อม ในเรื่องช่องทางการสื่อสาร ระบบฐานข้อมูล และการเตรียมแบบทดสอบออนไลน์ที่ต้องใช้ในการ คัดเลือก และต้องมีบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถในการคัดเลือก โดย ผู้คัดเลือกต้องมีการฝึกและเตรียมความพร้อม รองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และศึกษา วิธีการคัดเลือกที่ทันสมัยและหลากหลาย ผลานระหว่างวิธีเดิมและวิธีใหม่อย่างสมดุล ซึ่งการคัดเลือกหมายถึง การดำเนินการค้นหา บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการด้วย วิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การให้ทำ แบบสอบถาม การให้ปฏิบัติ ทักษะการให้แก้

ปัญหาเฉพาะหน้า การทดสอบไหวพริบ การให้ พูดยถึง วิสัยทัศน์ การคัดเลือกไม่นิยมใช้วิธีการ อย่างหนึ่งอย่างเดียว เพราะผู้สมัครอาจจะฝึกฝน สำหรับงานนี้โดยเฉพาะ ดังนั้นวิธีการคัดเลือก ต้องใช้วิธีการและเครื่องมืออย่างผสมผสาน กันไป

16. ทิศทางการคัดเลือกหลังเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะนำเทคโนโลยี มาใช้ลดขั้นตอนการคัดเลือกให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยการใช้สื่อออนไลน์ผ่าน Social Media และ Smartphone รวมทั้ง ยังเป็นการจูงใจให้ผู้สมัครเข้าสู่กระบวนการ คัดเลือก สอดคล้องกับแนวคิดของ นโยบาย “ไทยแลนด์ 4.0” หรือ “ประเทศไทย 4.0” มีแนวคิดคือ โลกของเราจะเข้าสู่ช่วงการปฏิวัติ อุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 ภายใน 20 ปีข้างหน้า ด้วยระบบ Cyber-Physical Systems เชื่อมต่อ อินเทอร์เน็ตกับสิ่งต่างๆ รวมทั้งข้อมูลและบริการ ยุคอุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) จึงเป็นการ เชื่อมโยงระบบอินเทอร์เน็ตที่มีทั้งความสามารถ และความชาญฉลาด ดังนั้นโลกแห่งอนาคต ที่กำลังจะมาถึงอย่างรวดเร็วเป็นเรื่องของ Technology Push ที่จะสอดแทรกอยู่ในชีวิต ประจำวัน ซึ่งปัจจุบันคงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่า ไม่รู้จัก Smartphone, iPad, Notebook หรือ แม้แต่ Apple Watch อุปกรณ์ที่เชื่อมต่อระบบ ต่างๆ ที่สามารถคุยซึ่งกันและกันได้การนำมา ใช้มีแนวโน้มที่เทคโนโลยีจะมาเปลี่ยนแปลง การผลิตภาคอุตสาหกรรม (Ralf Opierzynski, 2015)

17. นโยบายในการคัดเลือกบุคลากร หลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต้องมีการ

วางแผนวิธีการคัดเลือก และเลือกใช้เครื่องมือการคัดเลือกให้เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การจัดทำระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยใช้ Social Media มาช่วยลดขั้นตอนและเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะด้านภาษา ทักษะการทำงานเฉพาะตำแหน่งการทำงานเป็นทีม การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของไทย โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมไทยที่มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ และโอกาสด้านการลงทุนทั้งอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมบริการทางการเงิน และอุตสาหกรรมบริการทางการแพทย์ ทั้งด้านสินค้า การลงทุน การเคลื่อนย้ายแรงงานและตลาดสินค้าในประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารและการวางแผนการดำเนินงานในองค์กรที่จะต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงด้านการทำงาน การลงทุน การบริหาร และแรงงาน จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง (ASEAN Economic Community: [AEC], 2010)

สรุปทิศทางการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผลการวิจัยพบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างจากวิธีการเดิมมากนัก อาจเนื่องมาจากในกระบวนการสรรหาของ

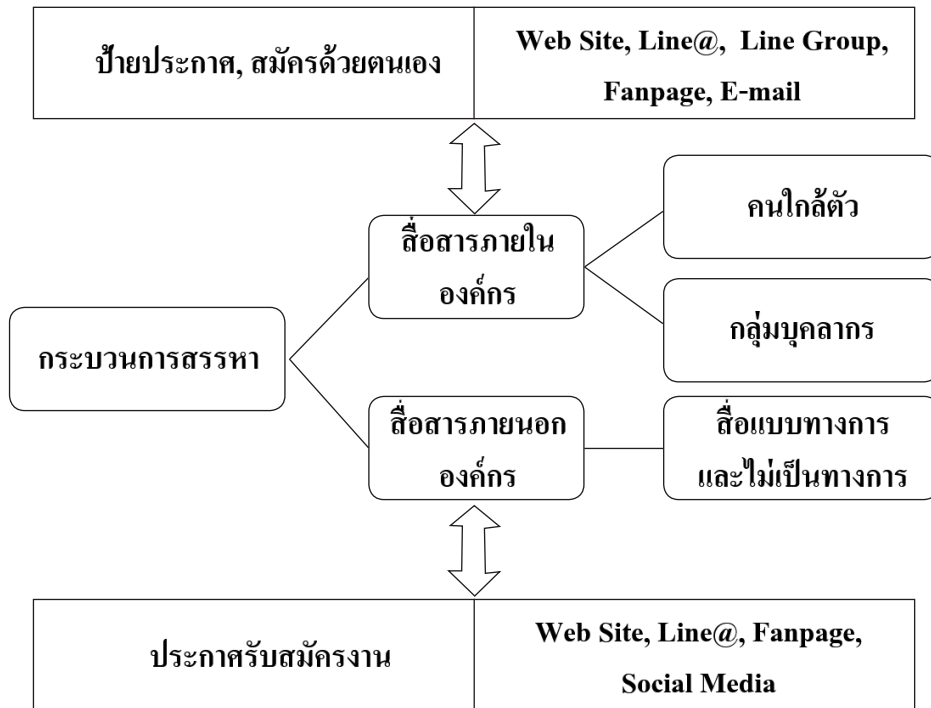
แต่ละองค์กรแตกต่างกันตามบริบท โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ให้ค่าจ้าง และสวัสดิการกับพนักงานในระดับที่สูงกว่าภาคธุรกิจทั่วไปทำให้ไม่มีปัญหาในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน บุคลากรที่ต้องการต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่สอดคล้องกับนโยบายการทำงาน ขององค์กรที่มีการนำหุ่นยนต์และนวัตกรรมใหม่ๆ มาช่วยในการทำงานมากขึ้น การคัดเลือกบุคลากรองค์กรยังคงไว้ซึ่งการทดสอบความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะการปฏิบัติงาน (Performance) และทัศนคติ (Attitude) โดยมีแนวโน้มการนำทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมาเป็นเกณฑ์ประเมินเพื่อคัดเลือกมากขึ้น ทิศทางในการสรรหาและคัดเลือกแบบผสมผสานทั้งรูปแบบเดิมและเริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างการใช้วิธีส่งเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ การใช้สื่อสังคม (Social Media) ผ่านการใช้งานสมาร์ทโฟน (Smartphone) เข้ามาเป็นทางเลือกในการช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้พนักงาน และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อนำเสนอทิศทางการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

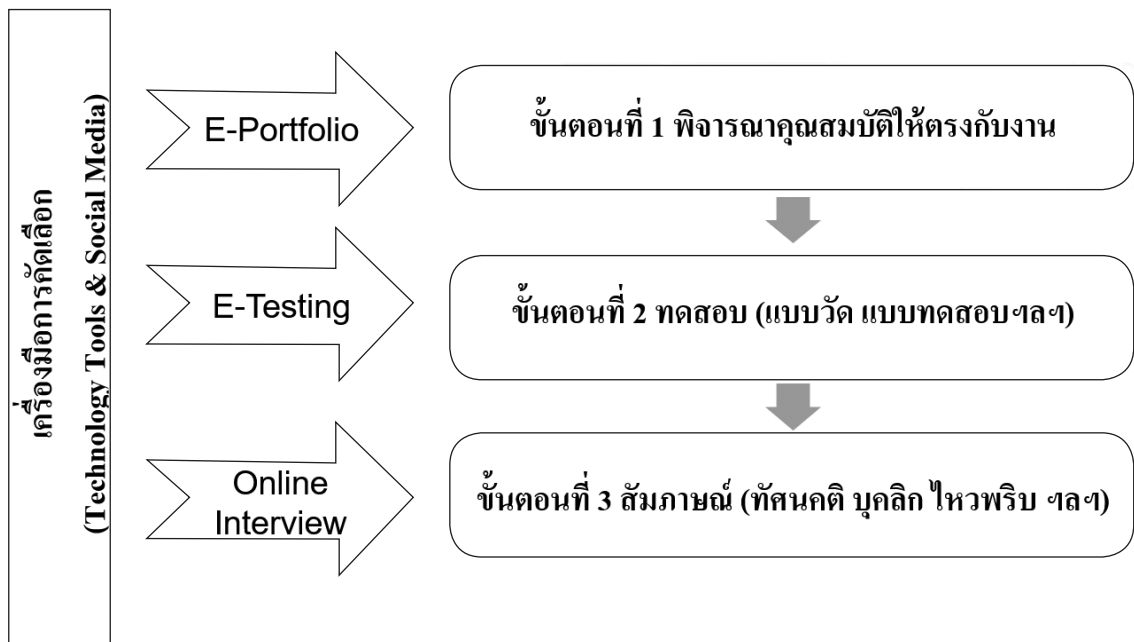
ทิศทางการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการ

เตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 จะแตกต่างกันในเรื่องของกลุ่มผู้สมัครรับการคัดเลือก และเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกจะการใช้การสื่อสารและสื่อสังคม (Social Media) มากขึ้นก่อนที่จะตัดสินใจคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เพื่อลดข้อจำกัดในเรื่องระยะทางและเวลา และเป็นการอำนวยความสะดวกในการสมัครคัดเลือกได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรนั้นไม่แตกต่างจากรูปแบบดั้งเดิม การเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 องค์กรจะต้องเน้นการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เพื่อสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากล (Productive Manpower) สู้แรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทันสมัย (Innovative Workforce) มีความคิดสร้างสรรค์และทักษะด้านการวิจัยและพัฒนา (Creative Workforce) จนถึงยุคสังคมการทำงานแห่งปัญญา (Brain Power) องค์กรยุคใหม่จึงควรให้ความสำคัญกับสื่อสังคมมากยิ่งขึ้น เพราะสื่อสังคมเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ใช้สะท้อนตัวตนของผู้สมัครอย่างแท้จริงที่สามารถสืบค้นข้อมูลของผู้สมัครได้ตลอดเวลา โดยข้อมูลของผู้สมัครจะออนไลน์อยู่ไม่สามารถลบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเหล่านั้นได้ องค์กรจึงควรมีการสืบค้นข้อมูลของผู้สมัครงานจาก Social Media เช่น Facebook Twitter Instagram เป็นต้น เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน ทักษะการใช้ชีวิต การแสดงความคิดเห็น ทักษะการสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ และผลงาน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งในแนวคิดของผู้วิจัยเสนอแนะเพิ่มว่าควรใช้วิธี

การคัดเลือกบุคลากรในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน ทั้งแบบดั้งเดิมและแบบใหม่ ในระดับบริหารอาจพิจารณาจากชื่อเสียง ผลงานที่ผ่านมาและบุคคลอ้างอิงได้ แต่ในระดับปฏิบัติการอาจต้องมีการสร้างสถานการณ์เพื่อเป็นการสังเกตและตรวจสอบคุณสมบัติเชิงประจักษ์ เช่น การจัดค่ายเตรียมความพร้อมการเข้าเป็นพนักงานของบริษัท โดยเฉพาะคนที่จบใหม่ไม่มีประสบการณ์การทำงาน หรือจัดทำโครงการให้กับนิสิตนักศึกษาที่กำลังเรียนอยู่ชั้นปีสุดท้ายให้เข้าร่วมกิจกรรมค่ายฯ หรือการคัดเลือกจากนักศึกษาฝึกงานที่มีผลงานดีทั้งด้านความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล อาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ใช้ในการคัดเลือก แต่มีข้อจำกัดคือต้องใช้เวลาและงบประมาณจำนวนมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและการพิจารณาขององค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมกับงานและองค์กรมากที่สุด โดยเฉพาะแรงงานในปัจจุบันเป็นคนกลุ่ม Generation Y ที่อยู่ระหว่างยุคเก่าและยุคใหม่ การคัดเลือกจึงต้องผสมผสานทั้งวิธีการแบบดั้งเดิมและแบบใหม่ควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับ ศิวรัตน์ ณ ปทุม (Na Pa Thum, 2012) พบว่ากลุ่มวัยเกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2521 - 2538 มีลักษณะพื้นฐานในการทำงานหนักเพื่อหวังผล มีความทะเยอทะยานสูง และความคาดหวังที่จะมีโอกาสในการเติบโตได้อย่างรวดเร็ว ต้องการประสบความสำเร็จทางการเงิน เสาะแสวงหาความท้าทายงานที่มีความหมาย และมีผลโต้ตอบทันที ชอบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ มีความรักดีต่อดังองค์กร แต่รักดีกับหัวหน้างานโดยตรง โดยผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 ทิศทางการสรรหาบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



ภาพที่ 2 กระบวนการคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อเสนอแนะ

จากแนวโน้มทิศทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ผู้วิจัยขอเสนอแนะการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

1. การสร้างแบรนด์องค์กร (Corporate Branding) จะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร สร้างชื่อเสียงให้องค์กรในภาพรวม ช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพัน (Engagement) ภาคภูมิใจในองค์กรและเป็นที่สนใจจากบุคคลภายนอก ทำให้การสรรหาและคัดเลือกพนักงานทำได้ง่ายและรวดเร็ว เข้าถึงผู้สมัครงานได้มาก และหลากหลาย ทำให้องค์กรมีโอกาสคัดเลือกผู้สมัครที่มีศักยภาพได้มากขึ้น

2. การเชื่อมโยงกันด้วยระบบอินเทอร์เน็ต (Internet of Things : IoTs) โดย IoTs จะเข้ามามีบทบาทในงานด้านบุคลากร ทั้งการสื่อสารในองค์กร การสรรหาพนักงาน และวิธีการทำงาน องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีทำงานแทนคนด้วยระบบอัตโนมัติ มุ่งเน้นการลดการลงทุนด้านฮาร์ดแวร์ มาเป็นการใช้ซอฟต์แวร์เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล มุ่งเน้นการทำงานแบบไร้กระดาษ (Paperless) เพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน เพื่อช่วยประหยัดเวลา ช่วยลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

3. การสรรหาบุคลากรผ่านสื่อสังคม (Recruitment through Social Media) ในปัจจุบันการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่แบบสมาร์ทโฟน (Smartphone) เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตผู้คน เกือบทุกคนมี Smartphone ที่มี

แอปพลิเคชัน Social Media เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน การสรรหาบุคลากรผ่าน Social Media จะทำให้สามารถเผยแพร่ข้อมูลไปถึงกลุ่มผู้สมัครงานได้อย่างรวดเร็ว ในทางกลับกันผู้สมัครงานก็ใช้วิธีการเดียวกันเพื่อค้นหางาน และประเมินศักยภาพนายจ้างด้วยเช่นกัน การจะดึงดูดผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ องค์กรจะต้องมีเนื้อหา Social Media ที่น่าสนใจ และการเลือกใช้ Social Media ให้ตรงกลุ่ม ผู้สมัครงานจะช่วยให้สามารถสรรหาบุคลากรได้รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย เพิ่มโอกาสเข้าถึงผู้สมัครงานได้หลากหลาย และลดขั้นตอนในการสรรหา ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถคัดกรองผู้สมัครงานได้ดียิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การสัมภาษณ์งานผ่านโทรศัพท์มือถือ (Interviewing through Mobiles) การสัมภาษณ์งานทางวิดีโอผ่านโทรศัพท์มือถือ จะช่วยลดค่าใช้จ่าย เพิ่มความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการสัมภาษณ์ นอกจากนั้น การสัมภาษณ์งานผ่านโทรศัพท์มือถือจะช่วยให้ทราบถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติด้านการใช้งานเทคโนโลยีของผู้สมัครได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรพัฒนารูปแบบการสรรหาและคัดเลือกโดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีมาช่วย และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยที่ค้นพบ และได้รูปแบบการสรรหา และการคัดเลือกใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างแพร่หลาย

2) ควรมีการศึกษาวิจัยทิศทางการ

สรรหาและคัดเลือกบุคลากรของภาคธุรกิจ
อื่นๆ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
และนำมากำหนดเป็น Model มาตรฐานที่ธุรกิจ
ต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

3) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บ

ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เพียงฝ่ายเดียว
การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่ม
ผู้สมัครงานเพื่อทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
การสรรหาและคัดเลือก ในการนำมาปรับปรุง
กระบวนการสรรหาและคัดเลือกต่อไป

REFERENCES

- Catarina Brandão, Rita Silva, Joana Vieira dos Santos. (2018). Online Recruitment in Portugal: Theories and candidate profiles. **Journal of Business Research**, 92.
- Global Utility. (2016). **Eastern Industrial Estate**. Interview on Aug 8, 2016, form <http://thailandindustry.blogspot.com/2012/09/laem-chabang-industrial-estate.html> (in Thai)
- Gray, Rotsarin; Thongthai, Vorachai; & Suwannoppakao, Reawadee. (2010). **Khwam Suk Pen Sakol**. Sathaban Wichai Prachakon Lae Sangkhom. Nakhon Patha Mo: Mahawitthayalai Mahidon. (in Thai)
- Kusumawalee, Sombat. (2016). **HR 4.0 TRENDS and MOVE Thitthang Kan Borihan Chatkan Sapphayakon Manut @ Thailand 4.0**. HR Society magazine Journal. Faculty of Pattana Sapphayakon Manut. Banditpattanaborihansart Institute (NIDA) University. (in Thai)
- Lao Nan, Su Nan Tha. (2013). **Kan Borihan Sapphayakon Manut**. Bangkok: Thon Kan Phim. (in Thai)
- NaPathum, S. (2010). Selection Y Generation Person. **Make Money Journal**, 10(2), 21-25. (in Thai)
- Na Pa Thu Mo, Sivarat. (2012). Kan Sanha Bukhlakon Gen Y. **Make Money Journal**. 10(12), (in Thai)
- Ralf Opierzynski. (2015). Managing Today to Shape Tomorrow's World. **future management**, 119,

- Salem Ahmad Alrhaimi and Fatima Alhumshry. (2015). The Impact of Internal Recruitment on Job Satisfaction in Jordanian Mobile Companies. **Arab Economics And Business Journal**, 10, 130-138.
- Smiththigri, C. (2016). **Recruitment, selection and evaluation of personnel performance**. Bangkok: Chulalongkorn University Publisher. (in Thai)
- Therachaikul, K. (2013). **Kanborihansapphayakonmanut**. Bangkok: Panyachon Publishing. (in Thai)