

การสำรวจความต้องการบุคลากรที่จบ MBA

ของภาคธุรกิจที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออก*

A Survey of Manpower Demand On MBA Graduates

For Eastern Seaboard Companies

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชาติ สุนทรสมัย

พรธิรักษ์ เร่มรัตน์

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Asst. Prof. Dr. Vuttichat Soonthonsamai, DBA

Pornthirak Rermratn, MBA

The Graduate School of Commerce, Burapha University

บทคัดย่อ

การสำรวจความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ของธุรกิจในภาคตะวันออกนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่จบ MBA ที่ธุรกิจต้องการในปัจจุบัน โดยจำแนกตามประเภทของธุรกิจ ทุนจดทะเบียน การร่วมทุนของธุรกิจ อายุของการประกอบธุรกิจ โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจและเก็บตัวอย่างตามสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้ ในแต่ละพื้นที่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 76 บริษัท จากการศึกษาพบว่าประมาณร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์และผลิตภัณฑ์ส่วนรถยนต์ มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 5,000 ล้านบาทขึ้นไป มีการร่วมทุนระหว่างชาวไทยกับชาวต่างชาติ มีอายุการประกอบธุรกิจถึงปัจจุบันอยู่ในช่วง 6-10 ปี ส่วนใหญ่มีบุคลากรที่จบ MBA ต่ำกว่า 10 คน มีการวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรระดับ MBA ในองค์กรขึ้นมาชัดเจนและรับผู้จบ MBA จากภายนอกโดยเป็นเพศชายหรือหญิงก็ได้ และอายุระหว่าง 31-35 ปี ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้จบ MBA ที่ธุรกิจต้องการส่วนใหญ่เน้นในด้านความเป็นผู้นำ ความซื่อสัตย์สุจริต ทักษะทางความคิด แก้ไขปัญหา ทักษะทางด้านอารมณ์ (EQ) ทักษะทางการใช้ภาษาอังกฤษ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่จบ MBA ที่ธุรกิจต้องการมากที่สุด ในปัจจุบันพบว่ากิจการที่มีการลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100% จะเน้นความสามารถในด้านการใช้ภาษาอังกฤษพอๆ กับความต้องการของธุรกิจที่ลงทุนโดยคนไทย 100% ส่วนใหญ่ธุรกิจมีความต้องการบุคลากรที่จบ MBA เพิ่มขึ้นภายในระยะเวลา 2-3 ปีข้างหน้า

Abstract

The purpose of the survey was to investigate the manpower demand and desirable characteristics on MBA graduates in Eastern Seaboard companies. The selected companies were classified by business types, capital size, type of joint venture, and ages of Business's operation. A survey research was conducted. A sample of human resource managers from 76 companies, which was used to prodetermine the proportion for each area of the Eastern Seaboard companies, was collected. The study found that around 25% of the samples were in automotive parts manufacturing and automobile assembling industries with registered capital of at least 5,000 million Baht. The companies were Thai and foreign joint venture businesses which have been in operation for 6-10 years. Most of the companies were currently employing less than 10 MBA's. According to Human Resource development plans, most of the companies encouraged their existing personnel to earn MBA degrees, but still employed new MBAs from external sources. The required age limit of MBA's was between 31 and 35 years. The most desirable characteristics of MBA's were strong leadership skills, honesty, problem-solving skills, high Emotional Quotient, and proficiency in the English language. English language skill was equally desired by both 100% foreign-owned and 100% Thai-owned companies. Demand for MBA graduates for the eastern region for the next 2 to 3 years will increase.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกธุรกิจปัจจุบันมีการดำเนินธุรกิจภายใต้ภาวะการแข่งขันและการพัฒนาเทคโนโลยีในทุกๆ ด้านเพื่อแสวงหาความได้เปรียบในการแข่งขัน ธุรกิจจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในหลากหลายและแตกต่างกันออกไป ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้อุรกิจดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของธุรกิจที่ได้ตั้งไว้ โดยทั่วไปธุรกิจมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะ และความสามารถ 3 ประการคือความสามารถด้านเทคนิค ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น การตัดสินใจและความสามารถทางความคิดและวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ มาเป็นสมาชิกขององค์กร ด้วยเหตุนี้ ธุรกิจจึงต้องมีการวางแผนกำลังคนในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไปเพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายและแนวทางดำเนินธุรกิจให้เหมาะสมกับ

สภาพธุรกิจและการแข่งขันในปัจจุบัน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้มีคำถามที่น่าสนใจในการศึกษาคือตลาดแรงงานของบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกมีความต้องการบุคลากรที่จบ MBA อย่างไร มีลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่จบ MBA ที่ธุรกิจต้องการเป็นอย่างไร และการวางแผนของผู้ดำเนินหลักสูตร MBA ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้านบุคลากรของภาคธุรกิจในปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ของบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่จบ MBA ที่ธุรกิจต้องการในปัจจุบัน

สมมติฐานการวิจัย

การตั้งสมมติฐานได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์พร้อมกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. มีความแตกต่างในความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ตามประเภทของธุรกิจ
2. มีความแตกต่างในความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ตามเงินทุนจดทะเบียน
3. กิจกรรมมีความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ในอนาคตเพิ่มขึ้น
4. ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่จบ MBA ที่กิจกรรมต้องการมากที่สุดในปัจจุบัน
5. กิจกรรมที่มีการร่วมทุนกับชาวต่างชาติ 100% จะเน้นความสามารถในด้านการใช้ภาษาอังกฤษมากกว่าธุรกิจที่ลงทุนโดยคนไทย 100%

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นแผนที่ได้อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ โดยยึดหลักทางสายกลางเพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 นี้จึงเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะปานกลางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งการสร้างระบบการจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง

จากการประเมินผลการพัฒนาในช่วง 4 ทศวรรษที่ผ่านมา ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการพัฒนาที่ขาดสมดุล โดยประสบความสำเร็จเฉพาะในแง่ปริมาณ แต่ขาดความสมดุลด้านคุณภาพ โดย “จุดอ่อน” ของการพัฒนาที่สำคัญคือระบบบริหารทางเศรษฐกิจ การเมือง และราชการยังเป็นการรวมศูนย์อำนาจและขาดประสิทธิภาพ ระบบกฎหมายล้าสมัย นำไปสู่ปัญหาเรื้อรังของประเทศ คือการทุจริตประทุพทุฒิชอบที่อาจเกิดขึ้นทั้งในภาคราชการและในภาคธุรกิจเอกชน ขณะเดียวกันคุณภาพการศึกษาของคนไทยยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ไม่สามารถปรับตัวเท่าทันวิทยาการสมัยใหม่ ทั้งฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของไทยอ่อนแอ ไม่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งความสามารถในการจัดการธุรกิจยังด้อยประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ ความยากจนและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่รุนแรงขึ้นได้สร้างความขัดแย้งในสังคมมากขึ้น นอกจากนี้ความอ่อนแอของสังคมไทยที่ตกอยู่ในกระแสวัตถุนิยม ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางศีลธรรมและปัญหาสังคมมากขึ้นด้วย

แนวทางการพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 คำนึงถึงการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาผสมผสานกับจุดเด่นของสังคมไทยที่มีความเปิดกว้างและความเข้มแข็งของประชาสังคม รวมทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เว้นแต่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้โอกาสการพัฒนาศักยภาพคนและการสร้างระบบการคุ้มครองทางสังคมมีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้คนทั้งประเทศและเสริมสร้างขีดความสามารถจากฐานรากของสังคมให้เข้มแข็งและรู้เท่าทันโลกเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน บนพื้นฐาน

วัฒนธรรมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยเน้นการปรับปรุงกระบวนการและกลไกเพื่อระดมความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการสร้างภูมิคุ้มกันให้คนทั้งประเทศ และเสริมสร้างขีดความสามารถจากฐานรากของสังคมให้เข้มแข็งและรู้เท่าทันโลก เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน การกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันในระยะยาว เพื่อนำมาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีลักษณะที่พึงประสงค์ในงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะที่พึงประสงค์หรือประเภทบุคคลที่งานต้องการ (Personnel Characteristic) ในเบื้องต้นจำเป็นต้องทำข้อกำหนดขึ้นก่อนว่า องค์กรต้องการคนที่มีคุณสมบัติอะไร อย่างไร เพื่อเป็นมาตรฐานคุณภาพของบุคคลที่จำเป็นต้องใช้ในงานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่างๆ สารงานในตำแหน่งนั้นๆ จะเป็นตัวกำหนดความต้องการประเภทคน ซึ่งมีรายละเอียดและคุณสมบัติของบุคคลที่งานต้องการ ซึ่งมีศัพท์เทคนิคที่เกี่ยวข้องที่ต้องทำความเข้าใจดังต่อไปนี้คือ

แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) หมายถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ผสมผสานประโยชน์ขององค์กรและบุคคลเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนด หัวหน้ามีบทบาทเป็นผู้นำซึ่งต้องทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบภาวะผู้นำแบบต่างๆ มีรอบความคิดแตกต่างกัน แต่มีจุดหมายปลายทางเหมือนกัน คือผลสำเร็จในงานของกลุ่มหรือขององค์กร มี 8 ประการคือ

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship Skill) หมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการใช้การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลหรือทำให้บุคคลที่ติดต่อ/พูดคุยด้วยเกิดสัมพันธภาพที่ดีหรือเป็นไปในทางบวก

2. ทักษะการแก้ไขปัญหา (Solving or Conceptual Skill) หมายถึงผู้ที่มีความคิดความอ่านในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุดและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรโดยแท้

3. ทักษะในเชิงปฏิบัติการ (Technical Skill) หมายถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการที่ตนเองมีอยู่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

4. ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self Confidence) หมายถึงผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความคิดและการกระทำของตัวเอง ไม่โลเลกับสิ่งต่างๆ ที่จะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของตนและองค์กร

5. การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึงบุคคลที่มีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยไม่เกิดความลังเลจนเสียการและกลักรับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจทำลงไปแล้ว

6. ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) หมายถึงบุคคลที่ทำงานตรงไปตรงมาด้วยความซื่อสัตย์สุจริตให้กับองค์กร ไม่คดโกงหรือเก็บเกี่ยวผลประโยชน์มาสู่ตนเองเมื่อมีโอกาส

7. ทักษะด้านการใช้ภาษา (Foreign Language Skill) หมายถึงบุคคลที่สามารถสื่อสารหรือพูดภาษาต่างประเทศได้ดี เพราะคุณสมบัติในข้อนี้จะส่งผลทำให้การดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศเกิดความคล่องตัวไปด้วยดีหรือง่ายขึ้น และจะทำให้เกิดสัมพันธภาพอันดีกับชาวต่างชาติที่เป็นคู่ค้าขององค์กรอีกด้วย

8. ทักษะทางคอมพิวเตอร์ (Computerize Skill) หมายถึงบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในด้านคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดีอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงานอีกเป็นอันมาก

ดังนั้น สรุปได้ว่าการศึกษาความต้องการด้านบุคลากรที่จบ MBA ในแง่ลักษณะที่พึงประสงค์ อันประกอบไปด้วย ทักษะความสามารถและคุณสมบัติข้างต้นช่วยให้สามารถจะตอบสนองความต้องการที่แท้จริงหรือวัตถุประสงค์หลักขององค์กรได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และศึกษาระหว่างเดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2545

ประชากรและวิธีการเลือกตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่สนใจศึกษาในการวิจัยนี้คือบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออก โดยให้หน่วยศึกษาที่เป็นตัวอย่างคือ ผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource manager) ของบริษัทต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออก ซึ่งกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

ลำดับ	กลุ่มบริษัท	จังหวัด	จำนวน (บริษัท)
1	บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด	ระยอง	92
2	บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด	ระยอง	60
3	บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง	ชลบุรี	106
4	บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ชลบุรี(บ่อวิน)	ชลบุรี	28
5	บริษัทที่ตั้งอยู่ในเครือสหพัฒน์ปิโตรเลียม จำกัด	ชลบุรี	79
	รวม		365

2) กลุ่มตัวอย่างและวิธีการเลือกตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยขั้นตอนแรกจะทำการแบ่งกลุ่มของประชากรตามพื้นที่ตั้ง ของบริษัทที่จะทำการศึกษา หลังจากนั้นในขั้นตอนที่สองก็จะดำเนินการกำหนดจำนวน

โควตา (Quota) ของแต่ละกลุ่มประชากรโดยคำนวณตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่ม ในที่นี้มีประชากรจำนวน 365 บริษัท จำแนกตามแหล่งพื้นที่ตั้งออกเป็น 5 กลุ่มซึ่งมีขนาดตัวอย่างที่ต้องการทั้งสิ้น 76 ตัวอย่างด้วยระดับความคลาดเคลื่อน .05 และ ระดับนัยสำคัญ .05

กลุ่มบริษัทและบริเวณพื้นที่ตั้ง	จำนวนประชากร	การคำนวณจำนวนตัวอย่าง (Quota)
1. ในเขตนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด จ.ระยอง	92	$(76 \times 92) / 365 = 20$
2. ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง	60	$(76 \times 60) / 365 = 12$
3. ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จ.ชลบุรี	106	$(76 \times 106) / 365 = 22$
4. ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ชลบุรี (บ่อวิน)	28	$(76 \times 28) / 365 = 6$
5. ในเขตอุตสาหกรรม เครือสหพัฒน์ปิโตรเลียม จ.ชลบุรี	79	$(76 \times 79) / 365 = 16$
รวม	365	76

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) โดยให้หน่วยศึกษาที่เป็นตัวอย่าง คือ ผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Department) ของบริษัทต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออก ตอบด้วยตนเอง (Self Administrative) สำหรับการสร้างแบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรโดยทั่วไป ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่จบ MBA ของธุรกิจในปัจจุบัน ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ของธุรกิจ และส่วนที่ 4 ข้อมูลลักษณะเฉพาะของผู้ที่จบ MBA ที่ธุรกิจพึงประสงค์ โดยมีความเชื่อมั่น 85% การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้จะนำเสนอเป็นจำนวน และแจกแจงในรูปของค่าเฉลี่ยเป็นค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), ไคสแควร์ (χ^2) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการธุรกิจภาคตะวันออก ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์/ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนรถยนต์ 19 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาคือธุรกิจผลิตสินค้าอุปโภค/บริโภค 18 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 23.7 และเป็นธุรกิจประเภทโรงกลั่นน้ำมัน/ปิโตรเคมี 16 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 21 ตามลำดับ ด้านทุนจดทะเบียนของผู้ประกอบการธุรกิจในภาคตะวันออกจำนวน 76 บริษัท ส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียน 5,000 ล้านบาทขึ้นไป จำนวน 26 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาอยู่ระหว่าง 101 - 500 ล้านบาท จำนวน 20 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 26.4 ส่วนใหญ่เป็นการร่วมทุนระหว่างนักลงทุนชาวไทยกับชาวต่างชาติ มีจำนวน 38 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นการลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100% เท่ากับการลงทุน

โดยนักลงทุนชาวไทย 100% ส่วนใหญ่อายุของธุรกิจอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.4 และที่เหลือมีอายุธุรกิจต่ำกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่จำนวนบุคลากรที่จบ MBA ของธุรกิจปัจจุบันมีต่ำกว่า 10 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาอยู่ระหว่าง 11 - 20 คิดเป็นร้อยละ 18.5 และอยู่ระหว่าง 21 - 30 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ สัดส่วนพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาโทด้านบริหารธุรกิจ (MBA) ต่อพนักงานทั้งหมดของผู้ประกอบธุรกิจ ส่วนใหญ่มีอัตราต่ำกว่า 10% คิดเป็นร้อยละ 84.2 และผู้จบ MBA สาขาบริหารธุรกิจหรือหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาเป็นสาขาการบริหารและการจัดการทั่วไป และสาขาการบริหารการตลาด ตามลำดับส่วนใหญ่จบจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) รองลงมาจบจากมหาวิทยาลัยบูรพา และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามลำดับ

บริษัทส่วนใหญ่เน้นการวางแผนและพัฒนาบุคลากรในองค์กรขึ้นมาชัดเจนและรับผู้จบ MBA จากภายนอก รองลงมาเป็นพัฒนาบุคลากรในองค์กรขึ้นมาชัดเจน และรับผู้จบ MBA จากภายนอก ตามลำดับ จำนวนและสาขาของผู้จบ MBA ที่ธุรกิจในภาคตะวันออกต้องการรับเข้าทำงานในอนาคตมีจำนวนทั้งสิ้น 119 คน ส่วนใหญ่ต้องการผู้จบ MBA สาขาบริหารธุรกิจหรือหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมาเป็นสาขาการบริหารจัดการการผลิต จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21 และบริหารการบัญชี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ ช่วงระยะเวลาที่ต้องการรับผู้จบ MBA เข้าทำงานของธุรกิจในภาคตะวันออก จำนวน 119 คนนั้น ส่วนใหญ่ต้องการรับภายในช่วงระยะเวลา 2 - 3 ปีข้างหน้า มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 รองลงมาเป็นภายในช่วงระยะเวลา 1 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และภายในช่วงระยะเวลา 4 - 5 ปีข้างหน้า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

ลักษณะทางกายภาพส่วนใหญ่พึงประสงค์ที่จะรับเพศชายหรือเพศหญิงก็ได้ มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 84 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และเพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ต้องการอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ลักษณะเฉพาะของผู้จบ MBA ที่ธุรกิจพึงประสงค์ที่จะรับเข้าทำงาน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับลักษณะเฉพาะของผู้จบ MBA โดยมีระดับที่พึงประสงค์ที่ “มากที่สุด” (คะแนนเต็ม 5) ได้แก่ ลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 4.71

รองลงมาทักษะทางด้านทางความคิดและการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 4.70

ทักษะทางด้านอารมณ์ (EQ) มีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 4.50

ทักษะด้านภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 4.29 และทักษะทางด้านความเป็นผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 4.22 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัย (Research Hypotheses) ดังกล่าว เมื่อนำมาทดสอบตามหลักการทางสถิติ พบว่า

1. ความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ไม่ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจ
2. ความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ไม่ขึ้นอยู่กับประเภทของทุนจดทะเบียน
3. ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่จบ MBA ที่กิจการต้องการมากที่สุดในปัจจุบัน
4. กิจการที่มีการลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100% จะเน้นความสามารถในด้านการใช้ภาษาอังกฤษของผู้จบ

MBA เท่ากับธุรกิจที่ลงทุนโดยคนไทย 100%

นอกจากนี้ยังพบว่า ความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ในอนาคตของธุรกิจเพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

ความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ไม่ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจ เพราะเนื่องจากโดยทั่วไปธุรกิจจะมีพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialist) ในแต่ละหน้าที่ในองค์กรอยู่แล้ว แต่ในปัจจุบันธุรกิจต้องการผู้บริหารระดับกลางที่มีความสามารถหลายด้านในเชิงการบริหารงาน (Generalist) มาร่วมงานกับองค์กรของตนเพื่อที่จะสามารถทำให้กิจการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางไว้

การที่ความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ไม่ขึ้นอยู่กับประเภทของทุนจดทะเบียนนั้นอาจเป็นเพราะว่าสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศไทยเริ่มมีทิศทางที่แจ่มใสมขึ้น ธุรกิจสหกรณ์เริ่มฟื้นตัว ธุรกิจ SME ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล โดยธนาคารต่างๆ ปลดปล่อยสินเชื่อเข้าสู่ระบบ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ การส่งออกสินค้าเริ่มมีทิศทางที่ดีขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้การแข่งขันทางด้านแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจึงมีความเข้มข้นร้อนแรงตามไปด้วย ดังนั้น ไม่ว่าธุรกิจจะมีขนาดเท่าใดก็ตาม ทุกธุรกิจจำเป็นต้องมีแผนและเตรียมความพร้อมในเรื่องการบริหารบุคลากร เพื่อที่กิจการจะสามารถรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ต่างๆ ได้

การที่กิจการมีความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ในอนาคตเพิ่มขึ้นนี้อธิบายได้ว่า ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ได้บัญญัติแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรระดับกลางโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและฝึกอบรมกับสถานประกอบการทั้งในประเทศและที่ต่างชาตินำมาลงทุนในการแลกเปลี่ยนทรัพยากร การประสานพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ดังนั้น เมื่อสถานประกอบการต่างๆ ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการผลิตบุคลากรในระดับกลางที่มากขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ



แข่งขันของประเทศ ทำให้ธุรกิจเล็งเห็นความสำคัญและคุณลักษณะของผู้ที่จบ MBA ที่ธุรกิจต้องการมากยิ่งขึ้น เพราะว่าโลกของการแข่งขันในอนาคต คือการแข่งขันทางด้านธุรกิจและการค้าโดยอาศัยบุคลากรในระดับกลาง ดังนั้น การที่ธุรกิจจะเอาแข่งขันได้นั้นต้องมีศักยภาพทางด้านบุคลากรภายในของตนเองและมีความสามารถทั้งทางด้านวิชาการและการบริหารงานธุรกิจ จึงสามารถรอบรู้เท่าทันและเอาชนะคู่แข่งได้

ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่จบ MBA ที่กิจการต้องการมากที่สุดในปัจจุบัน เพราะว่า ความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากรในสังคม ยังคงเป็นบรรทัดฐานความประพฤติ (Norm) ของคนไทยทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินธุรกิจในการสื่อสารไร้พรมแดน ผู้ที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารในระดับกลางหรือในระดับสูงนั้นจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานเป็นที่ตั้ง เพราะยังมีอำนาจในการบริหารหรือตัดสินใจแทนกิจการมากเท่าใด โอกาสที่บุคลากรเหล่านั้นจะใช้วิธีที่แยบยลเพื่อจะทำการทุจริตเก็บเกี่ยวผลประโยชน์โดยมิชอบมาสู่ตนเองเมื่อมีโอกาสก็ย่อมมีมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น ธุรกิจในปัจจุบันจึงเน้นคุณสมบัติของผู้จบ MBA ในด้านของความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสำคัญ

การที่กิจการที่มีการร่วมทุนกับชาวต่างชาติหรือโดยชาวต่างชาติ 100% จะเน้น ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเท่ากับธุรกิจ ที่ลงทุนโดยคนไทย 100% อาจสรุปได้ว่าเมื่อทิศทางเศรษฐกิจของประเทศไทยกำลังเข้าไปสู่ระบบสากลหรือต้องมีการทำธุรกิจระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้นในอนาคต ความสำคัญในด้านการใช้ภาษาในการสื่อสารติดต่อธุรกิจจึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในโลกปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษซึ่งถือว่าเป็นภาษาสากล ด้วยเหตุนี้เอง ทำให้นักลงทุนชาวต่างชาติหรือนักลงทุนชาวไทยให้ความสำคัญในเรื่องภาษาอังกฤษของบุคลากรที่จบ MBA เท่าๆ กัน เพราะต้องเตรียมความพร้อมในด้านศักยภาพของบุคลากรที่จะ

เข้าแข่งขันกับคู่แข่งในระดับสากลที่นับวันจะเพิ่มพูนแรงและทวีคูณมากยิ่งขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยหรือผู้จัดหลักสูตร MBA ควรมุ่งเน้นหรือมีการเตรียมแผนผลิตบุคลากร MBA ในสาขาบริหารธุรกิจหรือหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร การบริหารการผลิต การบัญชี และการตลาด โดยกำหนดช่วงอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 - 35 ปี เพื่อรองรับความต้องการของธุรกิจในอนาคตที่วันออก ในช่วงระยะเวลา 2-3 ปีข้างหน้า
2. ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นลักษณะที่พึงประสงค์หลักของบุคลากร โดยทั่วไปไม่ว่าบุคลากรผู้นั้นจะมีคุณวุฒิการศึกษาและความสามารถในระดับใดก็ตาม นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรที่อุทิศให้กับองค์กรแล้ว ความซื่อสัตย์สุจริตก็สามารถเป็นเครื่องบ่งชี้อนาคตในการทำงานของบุคลากรผู้นั้นได้อีกเช่นเดียวกัน
3. ทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากรโดยทั่วไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการจะเข้าไปทำงานกับบริษัทของชาวต่างชาติหรือบริษัทที่ร่วมทุนกับชาวต่างชาติในประเทศไทยในปัจจุบัน เพราะนั่นหมายถึงก้าวแรกที่ต้องสมัครงานจะต้องเจอตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกในวันสมัครและสอบสัมภาษณ์เข้าทำงานและถ้าสอบผ่านเข้าไปได้ ก้าวต่อไปนั่นหมายถึงความสำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตัวบุคลากรผู้นั้นเองในอนาคต
4. มหาวิทยาลัยหรือผู้ดำเนินหลักสูตร MBA ควรเพิ่มมาตรการทางด้านภาษาอังกฤษให้ผู้ที่จะจบ MBA ทุกคนต้องสอบผ่าน โดยใช้หลักเกณฑ์ของ การพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษในการทดสอบ เพราะการที่จะเป็นนักบริหารที่ดีและเก่งในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจในอนาคตนั้น ผู้ที่จบ MBA ต้องมีทักษะ

และความสามารถที่หลากหลาย ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษก็เป็นทักษะอีกอย่างหนึ่งที่สามารถจะเสริมสร้างสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันของผู้ที่จบ

MBA ได้ในระดับสากล เท่ากับเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาของผู้ที่จบ MBA

งานวิจัยนี้ดัดแปลงจากงานนิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดา สุวรรณภิรมย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ไว้ ณ ที่นี้



บรรณานุกรม

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. สำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มานพ สวามีชัย. (2536). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์บริษัท พัฒนาวิชาการ (2535) จำกัด.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2544). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (National Economic & Social Development Board), (2545-2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9. <http://www.nesdb.go.th>.
- เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล 32304 (หน่วยที่ 1-5). (2532). พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Schermerhorn, R.J. Jr. (1999). - Management, 6th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Werther, B.W. Jr. and Davis, K. (1996). - Human Resources and Personnel Management, 5th ed. New York: McGraw - Hill.