

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อม
ของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ณัฐกานต์ คอนถวิล

- 1 พ.ศ. 2560

370583

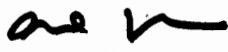
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะกรรมการจัดการและกองทั่วยิว มหาวิทยาลัยบูรพา


เมษายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

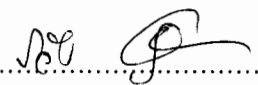
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ฌัฐกานต์ ดอนถวิล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์วีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)


.....กรรมการ
(ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ)

คณะกรรมการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 13 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ และ ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ สำหรับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อให้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และขอขอบคุณผู้บริหารองค์การและนักทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้มาตั้งแต่เยาว์วัย รวมทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจด้วยความห่วงใยตลอดเวลา และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บพกวี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ณัฐกานต์ ดอนถวิล

56920692: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: บทบาทและความพร้อม/นักทรัพยากรมนุษย์/ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน/

อุตสาหกรรม/ชลบุรี

ณัฐกานต์ ดอนถวิล: ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (THE OPINION OF THE EXECUTIVE MANAGERS ON THE PRIMARY WORK LINE AND THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT EXECUTIVES YIELDING AN IMPACT ON THE ROLE AND THE READINESS OF HUMAN RESOURCE STAFF IN CATERING FOR THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: พรรรัตน์ แสดงหาญ, Ph.D., อภิญญา อิงอาจ, Ph.D. 102 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 244 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 48 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบแบบทีอิสระกัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

56920692: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M. M.
(MASTER OF MANAGEMENT)

KEYWORDS: THE ROLE AND READINESS OF HUMAN RESOURCE/ ASEAN
ECONOMIC COMMUNITY/ INDUSTRIAL ESTATE

NATTHAKAN DONTAWIN: THE OPINION OF THE EXECUTIVE
MANAGERS ON THE PRIMARY WORK LINE AND THE HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT EXECUTIVES YIELDING AN IMPACT ON THE ROLE AND THE
READINESS OF HUMAN RESOURCE STAFF IN CATERING FOR THE ASEAN
ECONOMIC COMMUNITY. THESIS ADVISORS: PORNRAT SADAENGHARN, Ph.D.,
APINYA INGRD, Ph.D., 102 P. 2015

The research aimed at determining the opinions of the executive managers on the primary work line and the human resource management executives yielding an impact on the roles and readiness of human resource staff in catering for ASEAN economic community in Laemchabang industrial estate, investigating the relationships between the roles and the readiness of human resource staff regarding this. The samples for the study were 244 persons who were the executive managers on the primary work line and the human resource management executives in Laemchabang industrial estate, purposive sampling was adopted for the study, whereas the research tool for collecting the data were 48-item questionnaires the reliability value of .97. Statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The findings revealed that in regard to the opinions of the executive managers on the primary work line and the human resource management executives yielding an impact on the roles of human resource staff in catering for ASEAN economic community, their average score was rated, as a whole, at the high level. When comparing the opinions of the executive managers on the primary work line and the human resource management executives yielding an impact on the roles and the readiness of human resource staff in catering for ASEAN economic community, it was found that, as a whole, there were difference in terms of their roles and readiness in this regard with statistical significance at the .05 level. Regarding the roles and the readiness of the human resource staff in catering for ASEAN economic community, they had positive relationships with statistical significance at the .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์.....	9
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.....	16
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	36
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปผลการวิจัย	64
อภิปรายผล	68
ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	78
ภาคผนวก ก	79
ภาคผนวก ข	84
ภาคผนวก ค	92
ภาคผนวก ง	94
ประวัติย่อของผู้วิจัย	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการทำงาน	36
4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์...	44
4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมและ รายด้าน	46
4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในการ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการเป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์	47
4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในการ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่	49
4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในการ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการเป็นที่พึ่งของพนักงาน	50
4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในการ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการเป็นผู้กระตุกการเปลี่ยนแปลง	52
4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	55
4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	56
4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	57
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านภาษาต่างประเทศ	58
4-11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี	59
4-12 การเปรียบเทียบความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับต่อประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน	60
4-13 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-14 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	62
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	66

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีมานานแล้วตั้งแต่มีสังคมมนุษย์ เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันทำงานร่วมกัน จะต้องมีผู้จัดระบบทางสังคมเรียกว่าผู้บริหาร ทำหน้าที่นำสมาชิกในสังคมทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์เริ่มมีกฎเกณฑ์มากขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ราวปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา เดิมเรียกว่า การบริหารบุคคล ในธุรกิจเอกชนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เริ่มอย่างเป็นทางการเมื่อมีการค้าแบบอุตสาหกรรมเกิดขึ้น (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2542) นักทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการสรรหา การคัดเลือก การบันทึกเวลาทำงาน การเก็บเอกสาร การจ่ายค่าจ้าง และเลิกจ้างเท่านั้น ลักษณะงานแต่เดิมมีลักษณะเป็นงานประจำ ซึ่งต้องมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานในแต่ละหน้าที่ ทำให้ต้องใช้ทรัพยากรในหน่วยงานนี้เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ ความรู้ ความชำนาญของเจ้าหน้าที่ ยังถูกจำกัดเฉพาะงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น (ครุณี มโนรัตน์, 2544)

บทบาทในอดีตที่ผ่านมาของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มักจะถูกมองว่าเป็นหน่วยงานสนับสนุนที่ไม่ได้สร้างผลกำไร แต่เป็นหน่วยงานที่ก่อให้เกิดต้นทุนแก่องค์กร ในขณะที่เดียวกัน ผู้ที่ทำงานในด้านนี้มักจะยอมรับในสภาพและความหวังสูงสุดของผู้ที่ทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักจะสิ้นสุดลงที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเพียงไม่กี่คนที่สามารถก้าวขึ้นไปอยู่ในระดับสูงสุดขององค์กรได้ ด้วยเหตุผลนี้ จึงมีส่วนทำให้บุคลากรที่เลื่อนขั้นไปจนถึงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มักไม่ค่อยกระตือรือร้นที่จะคิดหาแนวทางในการที่จะทำให้อัตราผลตอบแทนของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรมีเพิ่มมากขึ้น สิ่งนี้ถือเป็นการตอกย้ำให้ผู้บริหารระดับสูงเพิ่มความมั่นใจมากยิ่งขึ้นต่อความคิดที่ว่าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นเพียงหน่วยงานสนับสนุน ที่ไม่ได้สร้างกำไรให้กับองค์กร งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอดีตเป็นลักษณะของงานประจำ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เน้นบทบาทการควบคุมการให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ บริหารงานแบบตั้งรับมากกว่าเชิงรุก และเป็นการแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้า (คมคาย รอดลอยทุกข์, 2542)

หากการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบใหม่ เทคโนโลยีสารสนเทศ รูปแบบทางการค้าระหว่างประเทศ รูปแบบการผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในสายงานทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนบทบาท มีเป้าหมายการทำงาน ไม่ใช่เพียงแต่เป็นนักบริหารอาชีพ

เหมือนในอดีต ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ควรอยู่ในคณะกรรมการบริหารขององค์กรด้วย ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดและตระหนักในบทบาทของผู้ปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ ในการเป็นหุ้นส่วนกลยุทธ์ที่จะนำปัญหาของทรัพยากรมนุษย์และปัญหาธุรกิจมาบูรณาการเข้าด้วยกัน การที่จะดำเนินสิ่งนี้ให้บรรลุได้ ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องประเมินบทบาทและพัฒนาปรับปรุงบทบาทการบริหารจัดการเสียใหม่ (ตรีณวลนุช กองผาพา, 2552) ทำให้บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อทำการ สรรหา พัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถเป็นกำลังสำคัญขององค์กรธุรกิจ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ซึ่งนอกจากความรู้ในด้านศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว ต้องอาศัยความรู้ด้านอื่นมากยิ่งขึ้น เช่น ความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การเจรจาต่อรอง วิสัยทัศน์ ความรู้ทางธุรกิจ เป็นต้น (สมบูรณ์ บวรอุดมศักดิ์, 2550) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ จึงเป็นแนวคิดที่ทำให้องค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนเป็นแนวคิดที่สามารถช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้ (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

ทั้งนี้ Ulrich (1997) ได้กล่าวถึงบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การเผชิญกับสภาวะแข่งขันที่รุนแรง เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทำให้องค์กรต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อผลักดันให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถเพิ่มมูลค่าและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย 4 บทบาทสำคัญ ได้แก่ 1. บทบาทการเป็นการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ 2. บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ 3. บทบาทการเป็นที่พึ่งของพนักงาน 4. บทบาทการเป็นคู่กระตุกการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) ได้มีการรวมกลุ่มประเทศในภูมิภาคนี้ 10 ประเทศโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community—AEC) ทั้งนี้โดยมีกฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) เป็นกรอบหรือพื้นฐานทางกฎหมายรองรับ ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับองค์กรของอาเซียนให้สมาชิกมีพันธกิจที่จะต้องปฏิบัติตาม (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2548) การดำเนินการดังกล่าวของอาเซียนถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในด้านการจ้างงานซึ่งจะมีผลต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งในทางปฏิบัติที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันคนต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย จะต้องอยู่ใต้กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งจะต้องมีหนังสืออนุญาตให้ทำงาน (Work permit) จากทางราชการก่อนจึงจะสามารถทำงานได้ อย่างไรก็ตามเมื่อได้

ดำเนินการตามข้อตกลงของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว การเดินทางเข้ามาทำงานคนต่างด้าว ที่มาจากประเทศสมาชิกก็จะสะดวกขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) นักทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกิจกรรมปกติให้เป็นกิจกรรมเชิงรุก มากกว่าเชิงรับ ทั้งด้านการสรรหาบุคลากร การรักษาคงคน การจ่ายผลตอบแทนอย่างถูกต้อง การสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อสร้างความรักและภักดีต่อองค์การ เพื่อตอบสนองความยั่งยืนและพร้อมอยู่รอดเมื่อต้องเผชิญหน้ากับวิกฤติต่าง ๆ (นพคุณ ชีวะธนรักษ์, 2556)

จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่ได้ชื่อว่าเป็นเมืองอุตสาหกรรมที่สำคัญของภาคตะวันออก เป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ การนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นับเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญของไทย ก่อตั้งปี 2525 อยู่ในเขตที่ได้รับการส่งเสริมสิทธิประโยชน์การลงทุน ประกอบไปด้วย เขตอุตสาหกรรมทั่วไป เป็นพื้นที่สำหรับผลิตสินค้าเพื่ออุปโภคและบริโภคภายในประเทศ และเขตอุตสาหกรรมส่งออก เป็นพื้นที่สำหรับผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2557) ส่วนแล้วจำเป็นจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นในการเตรียมความพร้อมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเฉพาะนักบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาพนักงาน บริหารองค์การ อนุรักษ์รักษาผู้มีความสามารถเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะเป็ปัจจัยในการผลักดันทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย จึงถือได้ว่าเป็นความท้าทายและโอกาสบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการตอบสนองธุรกิจขององค์การในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้ จะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำคัญที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงของตัวบุคคลและองค์การ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สามารถนำไปต่อยอดองค์ความรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อ

บทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์
ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ใน
การรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

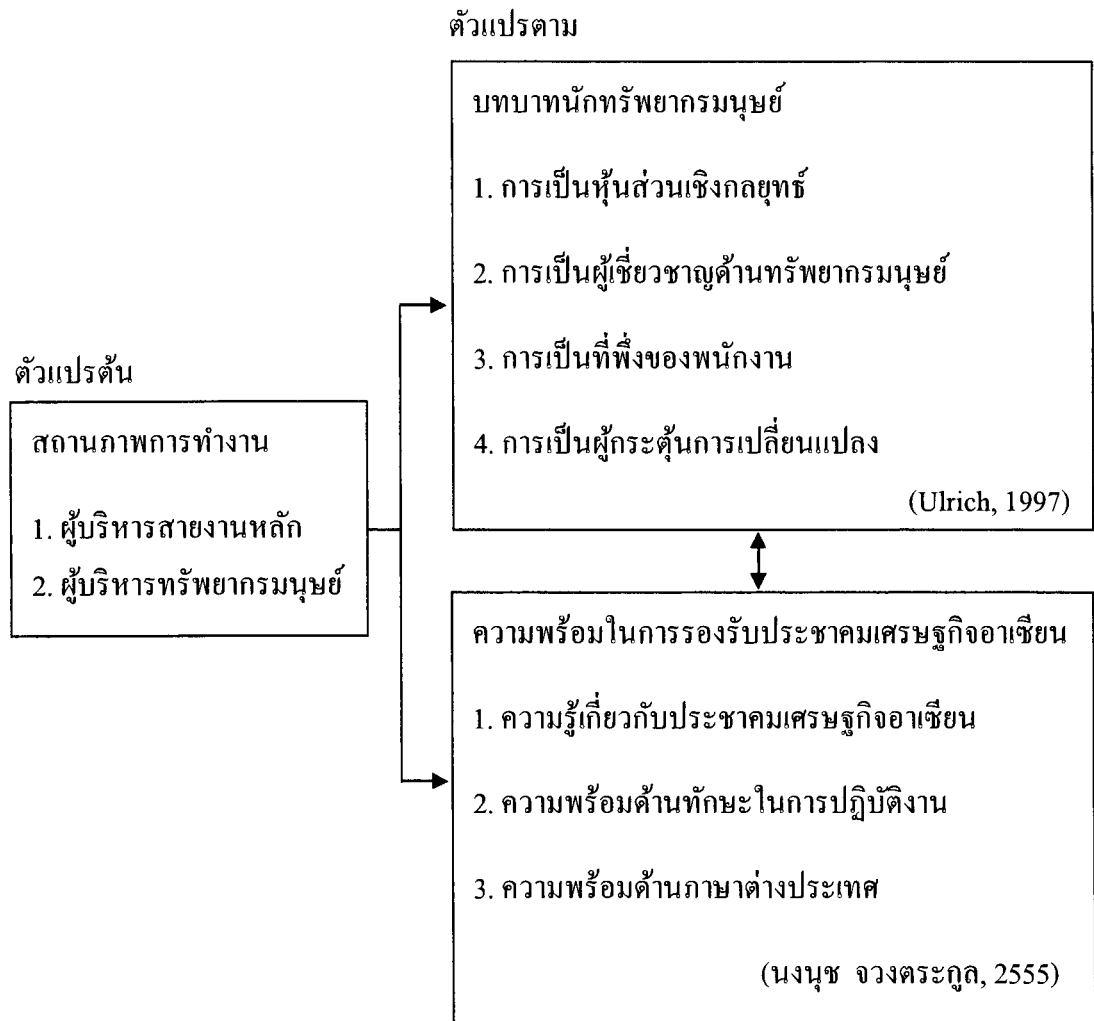
1. ผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

3. บทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน ในการรองรับต่อ
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพการทำงาน บทบาทนัก
ทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เนื่องจากบทบาท และความพร้อมของนัก
ทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ
ทัศนคติ และความสามารถ เพื่อรองรับการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยดำเนินการศึกษา
จากหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถสรุป
กรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. นักทรัพยากรมนุษย์ สามารถเตรียมความพร้อมด้านบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
3. นักทรัพยากรมนุษย์ ได้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น ตลอดจนสามารถยกระดับวิชาชีพสู่การเป็นสากล เพื่อพร้อมรับมือกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ในส่วนของบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกำหนดบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 4 บทบาท คือ บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ บทบาทการเป็นที่พึ่งของพนักงาน และบทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาตามแนวความคิดของ (Ulrich, 1997)

1.2 ความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และ 3. ด้านภาษาต่างประเทศ โดยศึกษาตามแนวความคิดของ (นงนุช จวงตระกูล, 2555)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

2.1.1 ผู้บริหารสายงานหลัก ได้แก่ ผู้บริหารระดับผู้จัดการแผนก ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหาร การวางแผนและการจัดการ 5 แผนก ประกอบด้วย แผนกการผลิต แผนกการวางแผน แผนกวิจัยและพัฒนา แผนกบัญชี และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากทั้ง 5 แผนก เป็นแผนกที่ทำให้ห้องค์การมีการเจริญเติบโตในธุรกิจได้ดี เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในบริษัท 122 บริษัท โดยมีผู้บริหารสายงานหลัก จำนวน 610 คน ข้อมูล ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2557) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) บริษัทละ 1 คน จำนวน 122 คน

2.1.2 ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้ที่มีการหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในบริษัท 122 บริษัท โดยมีผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 732 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2557) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) บริษัท ละ 1 คน จำนวน 122 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพการทำงาน จำแนกเป็น ผู้บริหารสายงานหลัก และผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 บทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน จำแนกเป็น บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ บทบาทการเป็นที่พึ่งของพนักงาน และ บทบาทการเป็นผู้กระตุกการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 ความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ดังนี้ ความพร้อมด้านความรู้ ความพร้อมด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ขอบเขตของระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเดือนพฤศจิกายน 2558 และวิเคราะห์ข้อมูลเดือนธันวาคม 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถานภาพการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ เชนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารสายงานหลัก หมายถึง ผู้บริหารระดับผู้จัดการแผนก ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหาร การวางแผนและการจัดการ 5 แผนก ประกอบด้วย แผนกการผลิต แผนกการวางแผน แผนกวิจัยและพัฒนา แผนกบัญชี และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้ที่มีการหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. บทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่นักทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ Ulrich (1997) ประกอบด้วย

2.1 การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของนักทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งอนาคตและมุ่งกลยุทธ์ พร้อมกับการมุ่งถึงการได้มาซึ่งกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพทันสมัย ตามทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปที่มีผลต่อการทำให้องค์กรปรับระบบอื่น ๆ

2.2 การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความเป็นผู้เชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดการ และปรับเปลี่ยนให้ระบบการทำงานประจำวัน ที่ใช้ความพร้อมและทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

2.3 การเป็นที่พึ่งของพนักงาน หมายถึง ความคิดเห็นต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานขององค์กร พร้อมกับการมุ่งหากกลยุทธ์และวิธีการจูงใจพนักงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้ ความสามารถ และทักษะเพิ่มมากขึ้น

2.4 การเป็นผู้กระตุกการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความคิดเห็นต่อการเตรียมความพร้อม

ไว้ให้กับองค์การสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

3. ความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความพร้อมการเปิดเสรีด้านแรงงาน ที่จะเข้ามาทำงานในสถานประกอบการเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และพร้อมต่อการรับการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 7 สาขา จากประเทศสมาชิกอาเซียนที่จะมาทำงานในประเทศไทย ได้อย่างเสรี ความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความพร้อม 3 ด้าน (นงนุช จวงตระกูล, 2553) ดังนี้

3.1 ความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หมายถึง ความคิดเห็นต่อความพร้อมเกี่ยวกับการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น การก่อตั้งสมาชิกเป้าหมาย การเปิดเสรีด้านแรงงาน เป็นต้น

3.2 ความพร้อมด้านทักษะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นต่อความชำนาญซึ่งเกิดจากการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ถูกขั้นตอน และเสร็จตามเวลาที่กำหนด

3.3 ความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศ หมายถึง ความคิดเห็นต่อความพร้อมการใช้ภาษา ซึ่งประกอบด้วย ภาษาอังกฤษ และภาษาของประเทศสมาชิกในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร

4. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หมายถึง ประชาคมทางด้านเศรษฐกิจที่เป็นหนึ่งในสามของเสาหลักในประชาคมอาเซียน เป็นเสาหลักที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน เพื่อนำไปสู่การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน โดยมีการเคลื่อนย้ายสินค้า การลงทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรีสามารถเดินทางในอาเซียนได้อย่างสะดวกและเสรีมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์
2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์

Mondy and Noe (2005 อ้างถึงใน อัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล, 2553) กล่าวว่า การบริหารทุนมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถของนักทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ นักทรัพยากรมนุษย์จึงต้องพัฒนาบทบาทของตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยที่ยังคงความเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่ การเข้าใจความต้องการของพนักงานและความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ นักทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดความเปลี่ยนแปลง เกิดความรู้สึกที่จะทุ่มเทความสามารถของตนให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ นักทรัพยากรมนุษย์ ต้องสร้างหรือผลักดันในองค์กร ให้เป็นองค์กรที่มีชีวิต และบทบาทของผู้บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถเป็นผู้นำให้บริหารด้านอื่น ๆ ในองค์กรเห็นความสำคัญของบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า ผลลัพธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้นสามารถส่งเสริมและผลักดันองค์กรได้อย่างไร นอกจากนี้ยังไม่ลืมที่จะให้ความสำคัญแก่นักทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วย

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการทบทวนวรรณกรรมในส่วนบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ โดยทำการศึกษาจากเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในด้านของความหมาย ความสำคัญ ของบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

ความหมายและแนวคิดของบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์นั้น มีนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางเดียวกันว่า เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่อยู่ในสภาพนั้น ๆ ที่ได้คาดหวังหรือกำหนดขึ้นโดยมีความเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และตำแหน่งของบุคคลนั้น ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ในสังคม (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2542 อ้างถึงใน สมบุญ บวรอุดมศักดิ์, 2550; ตรีณี มโนรัตน์, 2544 อ้างถึงใน อัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล, 2553) อีกทั้งยังมีนักวิชาการที่ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า บทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องในผลงานของคนที่จะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์การ ดังนั้นบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานในบทบาทของตนเองได้ บทบาทนั้นจะต้องเป็นบทบาทที่บุคคลอื่น ๆ ภายในองค์การให้การยอมรับ ในขณะที่เดียวกันการที่บุคคลกระทำตามบทบาทของตน บุคคลนั้นจะต้องรับรู้บทบาทของตนเองว่า ควรจะอย่างไร ในสถานการณ์นั้น ๆ (Robbin, 2001 อ้างถึงใน ภูข้าว จันทร์มณี, 2549; เกษมสันต์ สารถิ, 2549) นอกจากนี้ Tyson (1987 อ้างถึงใน อัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล, 2553) เห็นว่านักทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนเป็นนักสถาปนิกขององค์การ โดยนักทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารควรมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาองค์การในภาพรวม Ulrich (1997) กล่าวว่า บทบาทนักทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทที่สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1. บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic partner role) เป็นบทบาทในการทำงานที่มุ่งอนาคตและมุ่งกลยุทธ์ พร้อมกับการมุ่งถึงการได้มาซึ่งกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพทันสมัย ตามทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปที่มีผลต่อการทำให้องค์กรต้องทำการปรับปรุงระบบและอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการแนะนำ การตัดสินใจแนวทางกลยุทธ์ของบริษัท และนักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งเสนอแนวทางแก้ไข ตลอดจนจนถึงการทำหน้าที่เสมือนเป็นที่ปรึกษาภายในให้กับองค์การ

สำหรับนักวิชาการในประเทศไทย ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546) อธิบายว่า บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ เป็นบทบาทการเป็นผู้นำในการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจ (Business Strategic Player) การเป็นผู้ทำกำไรให้กับธุรกิจเหมือนกับหน่วยงาน

อื่นๆ ในองค์กร โดยเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดการเจริญเติบโตของธุรกิจ โดยมีบทบาทใน 3 ด้าน ได้แก่ 1. การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางธุรกิจ โดยเฉพาะเรื่องของการบริหารคน ให้กับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กับพนักงานทุกคน 2. การเป็นผู้นำในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร และ 3. การเป็นผู้สนับสนุน โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยงานให้บริการในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) อธิบายเน้นว่า นักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพจะต้องไม่ทำงานเพียงแต่งานประจำในหน้าที่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องสามารถทำงานเป็นคู่คิดให้กับฝ่ายบริหารและฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กรได้

2. บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ งานด้านนี้อันที่จริงแล้วเป็นงานเดิมของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ปฏิบัติกันอยู่เป็นประจำ เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตามกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1. โดยการนำเอาแผนยุทธศาสตร์ธุรกิจเป็นตัวตั้ง 2. แล้วเชื่อมโยงมาสู่แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์แล้วไปสู่ 3. การนำคนเข้าสู่องค์กร 4. การฝึกอบรมและพัฒนาคน 5. การบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6. การสร้างความสัมพันธ์และสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 7. สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมงาน 8. การรักษาความปลอดภัย 9. ระบบข้อมูลข่าวสาร และ 10. การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

งานต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้มีงานลักษณะที่เป็นงานประจำ ที่จะต้องกระทำอย่างสม่ำเสมออยู่ตลอดเวลา ประเด็นสำคัญอยู่ที่เราจะสามารถทำงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใด ด้วยเหตุนี้ Ulrich (1997) จึงเน้นว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นหรือผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพโดยใช้ต้นทุนต่ำแต่ให้มีผลตอบแทนมากขึ้นหรือมากที่สุด ซึ่งไม่ได้หมายความว่า ในการจ้างนั้นจะต้องจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สุด แต่ขึ้นอยู่กับวิธีการจ้างว่าจะทำอย่างไรถึงจะให้ได้คนที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงานให้เกินกว่าค่าจ้างที่จ่ายไปให้มากที่สุด การดำเนินงานด้านอื่น ๆ ก็จะเป็นไปในลักษณะเดียวกัน

Tyson (1987 อ้างถึงใน อัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล, 2553) มองว่า นักทรัพยากรมนุษย์ใน

ระดับปฏิบัติงานมีบทบาทเป็นแค่ผู้ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานเท่านั้น โดยไม่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทางธุรกิจ อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารในสายงานหลักและหน้าที่หลักของนักทรัพยากรมนุษย์ คือ การสรรหา การเก็บประวัติ และการจัดสวัสดิการ Gilley and Maycunich (2000 อ้างถึงใน กฤษณา หิรัญชนะ โสค, 2547) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่นั้นไม่เพียงพอ แต่ต้องมีบทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์การ ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น Nadler (1989, pp. 141-207 อ้างถึงใน กฤษณา หิรัญชนะ โสค, 2547) เห็นว่า บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้แนะนำวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้มาใช้บริการ ซึ่งเป็นบทบาทรองของบทบาทหลักเป็นผู้ให้คำปรึกษา นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเห็นว่า นักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความรู้ และเข้าใจในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พร้อมทั้งสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบทบาทนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้รับบริการหรือพนักงาน

สำหรับนักวิชาการในประเทศไทย ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546) ได้ให้ความหมาย บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ ว่านักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีบทบาทที่ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของการบริหารคนในองค์การ เช่น การสรรหา การจัดฝึกอบรม พนักงาน การบริหารค่าตอบแทน เป็นต้น โดยผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพต้องทำงานอย่างมีมาตรฐาน มีขั้นตอนกระบวนการในการทำงาน และวิธีการปฏิบัติงานที่ครบถ้วนและชัดเจน

3. บทบาทการเป็นที่พึ่งของพนักงาน (Employee champion role) การเป็นที่พึ่งของพนักงาน คือ บทบาทในการสร้างบรรยากาศการทำงานขององค์การ พร้อมกับมุ่งหากลยุทธ์และวิธีการจูงใจพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นและมีความรู้ ความสามารถและทักษะเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (Nadler & Nadler, 1989 อ้างถึงใน กฤษณา หิรัญชนะ โสค, 2547) ให้ความเห็นว่า บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรเป็นบทบาทในการเป็นผู้สนับสนุน คือเป็นผู้แนะนำวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา เพื่อช่วยสนับสนุนการตัดสินใจแก่ผู้มาใช้บริการ ซึ่งเป็นบทบาทรองของบทบาทหลักเป็นผู้ให้คำปรึกษา คือเป็นผู้แนะนำวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาให้คำปรึกษา ซึ่งตรงกับ Schuler and Jackson (2001 อ้างถึงใน อัจฉรา

สุชาติประเสริฐกุล, 2553) ที่กล่าวถึงบทบาทในการสนับสนุน คือ นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องคอยช่วยผู้บริหารในสายงานหลักให้ทำงานได้สำเร็จ ซึ่ง Gilley and Maycunich (2000 อ้างถึงใน กฤษณา หิรัญชนะ โชค, 2547) กล่าวถึงบทบาทที่จะต้องช่วยเหลือจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้กับพนักงานอย่างสอดคล้องกับความต้องการของงาน โดยบทบาทนี้มีบทบาทรอง 3 บทบาท คือ

1. การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (Relationship builder) หรือการเป็นผู้สร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความสัมพันธ์แบบมุ่งลูกค้ำหรือการทำให้สมาชิกในองค์กรมีความเชื่อถือและพร้อมที่จะรับคำแนะนำจากนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สมาชิกในองค์กรเกิดทักษะการคิดแบบวิเคราะห์
2. การเป็นผู้ประสานความร่วมมือ นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้ให้สมาชิกในองค์กรเกิดความตื่นตัว
- และ 3. พร้อมที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเอง ซึ่งจะสามารถทำได้โดยการสร้างความสัมพันธ์แบบมุ่งลูกค้ำให้อยู่ในเชิงบวกและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ Storey (1992 อ้างถึงใน อัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล, 2553) มองว่าบทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาด้วย กล่าวคือ บทบาทการเป็นที่ปรึกษากายในขององค์กร ต้องก้าวทันกับการพัฒนาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่นเดียวกับ Jackson and Schuler (2003) เห็นว่าควรมีบทบาทด้านการส่งเสริมให้นำไปใช้และให้คำปรึกษา คือเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้จัดการสายงานได้เป็นอย่างดี สามารถพัฒนาและบริหารงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเชิงของการปฏิบัติและเชิงนโยบาย สามารถจัดเตรียมข้อมูลทางด้านทรัพยากรมนุษย์และให้คำแนะนำแก่ผู้จัดการสายงานได้ สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำพนักงานได้ รวมถึงรู้และเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน

4. บทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change agent role) บทบาทเป็นที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องปฏิบัติจัดทำอยู่ตลอดเวลา ทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว อย่างไรก็ตาม Ulrich (1997) ได้นำมาชี้ให้เห็นถึงบทบาทด้านนี้อย่างชัดเจนขึ้น โดยนำเสนอว่าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งการเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่ริเริ่มขึ้น และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นยั่งยืน (จำเนียร จวงตระกูล, 2552)

Ulrich and Brockbank (2005) กล่าวถึงบทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงว่า บทบาทในการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ซึ่ง Storey (1992 อ้างถึงใน อัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล, 2553) เห็นว่านัก

บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องบทบาทการเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง และเป็นบทบาทสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ขึ้นกับพนักงานและองค์กร Schuler and Jackson (2001) เห็นว่านักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีบทบาทในการสร้างสรรค์ คือ นักทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมในการทำงาน และแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งคุณภาพชีวิตทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย และบทบาทในการช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและความรู้ กล่าวคือ นักทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับพนักงานและองค์กรซึ่งควรจะสัมพันธ์กับการนำแผนกลยุทธ์มาใช้ด้วย ซึ่ง Carroll (1991 อ้างถึงใน อัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล, 2553) กล่าวว่านักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีบทบาทการเป็นผู้สร้างสิ่งใหม่ คือ นักทรัพยากรมนุษย์ระดับผู้จัดการหรือ หัวหน้างาน ต้องสามารถแนะนำแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่นักทรัพยากรมนุษย์เข้าไปเกี่ยวข้องได้ เช่น เรื่องผลผลิต หรือ การเพิ่มขึ้นของการขาดงาน เช่นเดียวกับ Storey (1992 อ้างถึงใน อัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล, 2553) ที่กล่าวว่า บทบาทการเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง เป็นบทบาทที่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ขึ้นกับพนักงานและองค์กร เช่นเดียวกับ Jackson and Schuler (2003) กล่าวว่า นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีบทบาทเป็นผู้สร้างนวัตกรรม มีความคิดริเริ่ม พร้อมทั้งจะลงมือปฏิบัติงานเสมอ หัวใจการทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมีความพึงพอใจมากขึ้น สร้างระบบวัดต่าง ๆ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และต้องคำนึงเสมอว่าได้ใช้วิธีการเชิงรุกในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องทบทวนการปฏิบัติงานและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านการเปลี่ยนแปลงและความรู้ ต้องมีความสามารถที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถพร้อมในเวลาที่ต้องการใช้ความสามารถนั้น รวมทั้งต้องให้คำแนะนำด้านความรู้ ข้อมูลข่าวสารและส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

Nadler and Nadler (1989 อ้างถึงใน กฤษณา หิรัญชนะ โขศ, 2547) เห็นว่านักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีบทบาทในการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงโดยเป็นผู้กระตุ้น ให้เห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และช่วยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างไร และเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ทำให้ผู้จัดการสายงาน

เปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมองว่าบทบาทดังกล่าวเป็นบทบาทรองบทบาทหนึ่งของบทบาทหลักในการเป็นผู้ให้คำปรึกษาขององค์กร

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการบางท่านเห็นว่า นักทรัพยากรมนุษย์ควรมีบทบาทด้านอื่น ๆ อีกเพิ่มเติม เช่น บทบาทในการเป็นผู้บริหารแรงงานซึ่ง Tyson (1987 อ้างถึงใน อัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล, 2553) มองว่า นักทรัพยากรมนุษย์ในระดับหัวหน้างานต้องทำงานเน้นที่การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสภาพแรงงาน นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความเชี่ยวชาญในการจัดการกับสภาพแรงงาน แก้ไขปัญหาแบบรายวันและเป็นฝ่ายตอบสนองต่อปัญหาของสภาพแรงงานที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Storey (1992 cited in Paauwe, 2004) ที่เห็นว่านักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีบทบาทการเป็นผู้รักษากฎ ระเบียบ คือ บทบาทที่คอยควบคุม ดูแล กำกับ พนักงานและสภาพแรงงานให้เป็นไปตามข้อบังคับการทำงานที่ได้ตกลงกันไว้ ในทำนองเดียวกันกับ Jackson and Schuler (2003) กล่าวถึงบทบาทด้านการตรวจสอบและรักษาต้องมีความรับผิดชอบและแน่ใจว่าวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีมาตรฐานสูงและถูกต้องตามหลักจริยธรรม ต้องทำให้แน่ใจว่ามีความรู้ทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับพนักงานเป็นอย่างดี ช่วยเหลือองค์กรในการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างวัตถุประสงค์ร่วม รวมทั้งต้องตรวจสอบทัศนคติของพนักงานและใส่ใจต่อเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ

Gilley and Egglund (1989 อ้างถึงใน เกษมสันต์ สารภี, 2549) ได้เสนอตัวแบบบทบาทในงานทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. บทบาทการใช้ประโยชน์ (Utilization) รับผิดชอบในกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น 2. บทบาทการวางแผน (Planning) ประกอบด้วยการสรรหาคัดเลือก และการวางแผนอาชีพ และ 3. บทบาทการพัฒนา (Development) ประกอบด้วยการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา นอกจากนี้ Carroll (1991 cited in Paauwe, 2004) ยังเสนอบทบาทเพิ่มเติม คือ บทบาทในการถ่ายโอนอำนาจ (Delegator) คือ นักทรัพยากรมนุษย์ส่งเสริม และสนับสนุนให้อำนาจผู้บริหารในสายงานหลักเข้ามามีส่วนในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากความหมายของบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึง ลักษณะของงานเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม หรือการกระทำซึ่ง

ผู้ดำรงตำแหน่งแสดงออกมา และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และตำแหน่งของบุคคลนั้น ๆ ในขณะเดียวกัน การที่บุคคลกระทำตามบทบาทของตน บุคคลนั้นจะต้องรับรู้ถึงขอบเขตในบทบาทของตนเอง ซึ่งเป็นที่คาดหวังขององค์กร นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมในส่วนของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในข้างต้น ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปเลือกตามแนวคิดของ Ulrich (1997) ใน 4 บทบาทสำคัญ ได้แก่ บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ บทบาทการเป็นที่พึ่งของพนักงาน และบทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และบริบทในการศึกษาวิจัยที่บทบาทนักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก และเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถรองรับได้กับการแข่งขันทางธุรกิจ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กรตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศได้เป็นอย่างดี สามารถขับเคลื่อนองค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านของความหมาย ความเป็นมา เป้าหมาย แนวทางในการดำเนินงาน และแนวโน้มผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สามารถสรุปได้ดังนี้

ความหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หมายถึง การเป็นหนึ่งเดียวกันทางด้านเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยประกอบไปด้วยประเทศสมาชิก 10 ประเทศด้วยกัน ได้แก่ ประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา ร่วมกันก่อตั้งขึ้น โดยให้มีผลในปี พ.ศ. 2558 ประกอบไปด้วย ประชาคมที่เป็นเสาหลักสามด้าน คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ทั้งนี้มีกฎบัตรอาเซียน เป็นกรอบหรือพื้นฐานทางกฎหมายรองรับซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับองค์กรของอาเซียนให้สมาชิกพันธกิจที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งการเปิดเสรีการค้า การบริการ การลงทุน และการอำนวยความสะดวกด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานให้เสรีมากขึ้น รวมไปถึงการปรับให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทางด้านกฎเกณฑ์ทางศุลกากร คุณภาพสินค้า และนโยบายทางด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2553; สภาที่

ปริกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554; สภากรรมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2554
อ้างถึงใน นงนุช จวงตระกูล, 2555)

นอกจากนี้ ภายใต้อำนาจหลัก 4 ประการเพื่อมุ่งพัฒนาไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน ยังประกอบไปด้วย กฎบัตรอาเซียน หรือ ASEAN Charter ที่ทำหน้าที่เป็นเสมือนธรรมนูญ
การบริหารปกครองของกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งช่วยในการวางกฎเกณฑ์สำหรับประชาคมอาเซียน
ให้ผืนีกกำลังเป็นหนึ่งเดียว ภายใต้อำนาจ 3 เสาหลักแห่งประชาคมอาเซียน ได้แก่ ประชาคมความมั่นคง
อาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดยในส่วนของเสา
หลักหนึ่งใน 3 เสา ในด้านเศรษฐกิจ จะมีพิมพ์เขียวแห่งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC
Blueprint เป็นแผนงานหลักที่อาเซียนต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นประชาคม
เศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2554)

ทั้งนี้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีเป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนของประเทศสมาชิกมีการ
ค้าขายระหว่างกันมากขึ้น มีการไปมาหาสู่กันได้อย่างสะดวก และมีศักยภาพในการแข่งขันกับโลก
ภายนอกได้โดย แบ่งออกเป็น 4 แนวทาง (นงนุช จวงตระกูล, 2555)

1. เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว เน้นการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการ การลงทุน เงินทุน
และแรงงานฝีมือระหว่างกัน
2. มีขีดความสามารถในการแข่งขัน เน้นการดำเนินนโยบายการแข่งขัน การพัฒนา
โครงสร้างพื้นฐาน การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสาร และพลังงาน
3. มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการขยายตัวของ
ธุรกิจขนาดย่อม ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกใหม่เพื่อลดช่องว่างของระดับการพัฒนา และ
4. บูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกได้อย่างสมบูรณ์ เน้นการจัดการเขตการค้าเสรี และ
พันธมิตรทางเศรษฐกิจ กับประเทศคู่เจรจา

ผลกระทบต่อประเทศไทยในการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ (2554) กล่าวว่า จากการรวมตัวเป็น
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในข้างต้น จะทำให้เกิดผลกระทบต่อประเทศไทยในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผล
ผูกพันที่สำคัญต่อประเทศไทยใน 6 ด้านหลัก ดังนี้

1. การเปิดเสรีการค้าสินค้า ภายใต้อำนาจตกลงการค้าสินค้าอาเซียน โดยมาตรการด้านภาษี
ของอาเซียนจะมีเป้าหมายที่จะต้องดำเนินการยกเลิกภาษีสินค้าสำหรับกลุ่มอาเซียน ภายในปี 2553
และสมาชิกใหม่ 4 ประเทศ ภายในปี 2558 ซึ่งไทยได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว ตั้งแต่ปี 2553 ดังนั้น

สามารถกล่าวได้การรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงไม่ทำให้ประเทศไทยต้องลดภาษีสินค้าใด ๆ เพิ่มเติมอีกโดยเฉพาะในกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมในปี 2558

2. การเปิดเสรีการค้าบริการ โดยเพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนอาเซียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ภายในปี 2553 ในสาขาบริการสำคัญ ได้แก่ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาสุขภาพ และสาขาการท่องเที่ยว ภายในปี 2556 ในสาขาโลจิสติกส์ และภายในปี 2558 ในสาขาบริการอื่น ๆ

3. การเปิดเสรีการลงทุน ในสาขาอุตสาหกรรมที่ตกลงกันและการให้การปฏิบัติเยี่ยงคนชาติเดียวกัน ซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบในปี 2558 จะทำให้การลงทุนทางตรงจากประเทศอาเซียนด้วยกันเองเพิ่มมากขึ้น และจะเป็นโอกาสของผู้ประกอบการไทยในการขยายฐานการผลิต ไปยังประเทศอื่น ๆ ในอาเซียนซึ่งมีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ โดยเฉพาะผู้ประกอบการในสาขาเกษตรและเกษตรแปรรูป รับเหมาก่อนสร้าง เหมืองแร่ รวมทั้งภาคการผลิตอื่นที่นักลงทุนไทยมีความเชี่ยวชาญ

4. การเปิดเสรีด้านเงินทุนเคลื่อนย้าย จะเปิดเสรีขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยให้สมาชิกมีมาตรการปกป้องที่เพียงพอเพื่อรองรับผลกระทบใน 2 ด้านด้วยกัน คือ 1. ด้านตลาดทุน ความตกลงสำหรับการยอมรับซึ่งกันและกันในด้านคุณสมบัติและคุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของผู้ประกอบการวิชาชีพด้านตลาดทุน ส่งเสริมให้ตลาดเป็นตัวสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันเองในตลาดทุนอาเซียน 2. ด้านเงินทุนเคลื่อนย้าย จะเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป มีมาตรการปกป้องที่เพียงพอ เพื่อรองรับผลกระทบจากปัญหาความผันผวนของเศรษฐกิจมหภาค และความเสี่ยงเชิงระบบ รวมถึงการมีสิทธิที่จะใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อรักษาเสถียรภาพ

5. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี โดยให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของแต่ละประเทศ มีการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายหรืออำนวยความสะดวกในการเดินทาง เช่น ตรวจลงตราและออกใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพและแรงงานฝีมืออาเซียน ที่เกี่ยวข้องกับการค้าข้ามพรมแดน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน รัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียนได้ลงนามในข้อตกลงยอมรับร่วมทางวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ได้แก่ สาขาแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บริการบัญชี บริการวิศวกร สถาปนิก และนักสำรวจ เพื่อสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในภูมิภาคอาเซียน

6. การดำเนินการตามความร่วมมือสาขาอื่น ๆ เช่น ความร่วมมือด้านเหมืองแร่ การพัฒนาด้านโครงการสร้างพื้นฐาน ได้แก่ คมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ พลังงาน ฯลฯ พาณิชยกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ความร่วมมือด้านการเงิน ความร่วมมือด้านวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และการพัฒนาเพื่อการรวมกลุ่มของอาเซียน ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานตามแผนงานและข้อตกลงที่ได้มีการเห็นชอบร่วมกันไปก่อนหน้านี้แล้วเช่นกัน

แนวโน้มและผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่อาจเกิดขึ้นกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

ดิลก ถือกกล้า (2554) ได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวโน้มและผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่อาจเกิดขึ้นจากการเปิดเสรีแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ดังนี้

1. การโยกย้ายแรงงานที่ใช้ทักษะสูงจากประเทศไทยไปยังประเทศอาเซียนอื่น ๆ เช่น ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย ฯลฯ โดยในทางกลับกันก็เกิดการย้ายแรงงานทักษะจากประเทศอื่นมายังประเทศไทยด้วย เช่น จากประเทศฟิลิปปินส์ กัมพูชา ลาว เป็นต้น

2. การแข่งขันด้านแรงงานจะมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น โอกาสที่การจ้างงานจะเป็นของนายจ้างมีมากขึ้น เพราะมีตัวเลือกในตลาดแรงงานที่มีจำนวนมากกว่าเดิม และมีโอกาสที่จะจ้างงานด้วยค่าจ้างที่ถูกลง

3. ช่องว่างของความแตกต่างของศักยภาพของแรงงานทักษะจะมีช่องกว้างมากขึ้นกว่าเดิม อันเกิดขึ้นจากการแข่งขันด้านการจ้างงานที่รุนแรง ในตลาดแรงงานที่อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียนทั้ง 10 ประเทศด้วยกัน ดังนั้นผู้ที่มีโอกาสในการพัฒนามากกว่าก็จะได้เปรียบมากยิ่งขึ้น ผลกระทบในเรื่องของช่องว่างความแตกต่างของระดับทักษะของแรงงานฝีมือไทย ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเตรียมแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

4. เกิดความต้องการทักษะความสามารถบางอย่างของแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์สูงกว่าที่เคยเป็นมาก่อน โดยเฉพาะในด้านทักษะความสามารถเฉพาะด้าน ดังต่อไปนี้

4.1 ทักษะความสามารถด้านภาษา (Language skill) เช่น ภาษาอังกฤษ และรองลงมาก็คือภาษาอื่นในประเทศอาเซียน ที่แรงงานทักษะที่ไม่ใช่คนในประเทศนั้นสนใจจะไปทำงานต่างประเทศ อย่างเช่น แรงงานทักษะในกลุ่มพม่าที่ต้องการมาทำงานในประเทศไทย นอกจากจะมีทักษะภาษาอังกฤษอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว หากสามารถใช้ภาษาไทยได้ก็จะมีโอกาสดีกว่าผู้อื่น เช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานไทยที่หากต้องการไปทำงานยังประเทศที่ค่าตอบแทนสูงกว่าไทย เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย อาจต้องเร่งพัฒนาทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากทักษะด้านภาษาที่ต้องการไม่ได้เป็นเพียงในระดับของการใช้ได้เท่านั้น แต่จะต้องอยู่ในระดับที่ใช้ได้เป็นอย่างดีด้วย

4.2 ทักษะการนำเสนอ (Presentation skill) ซึ่งจะต่อ ยอดมาจากทักษะความสามารถด้านภาษา เพราะทักษะการนำเสนอจะเป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลที่อยู่ต่างชาติต่างภาษาสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสาร เพื่อนำไปสู่การเห็นชอบ การอนุมัติหรือการนำไปปฏิบัติได้ดี

และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีด้วย

4.3 ความสามารถในการแสดงออก โดยมีความกล้าถาม กล้านำเสนอความคิดของตน ซึ่งทักษะเรื่องนี้จะทำให้ผู้อื่นได้รับรู้ความคิดของตนและกลับกันตนเองก็จะได้รับทราบความคิดของอีกฝ่ายได้อย่างถูกต้อง เพราะคนไทยจะมีจุดอ่อนอย่างมากในเรื่องนี้ ทำให้คนชาติอื่นมองคนไทยด้วยความไม่เข้าใจ และมักจะทำให้เราเสียโอกาสไป

4.4 การทำงานข้ามวัฒนธรรมและความสามารถหลากหลาย (Cross-cultural skill) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา สังคม ค่านิยมของแต่ละประเทศแล้วสามารถปรับตัว บริหารจัดการ และรับมือกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้โดยไม่ต้องก่อให้เกิดปัญหา รวมถึงสามารถสร้างผลสำเร็จในการทำงานได้ แม้จะมีความความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งแรงงานทักษะคนใดที่สามารถปรับตัวได้ง่ายในการทำงานข้ามวัฒนธรรมร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลาย ทั้งการไปประจำที่อื่น หรือการทำงานร่วมกับคนชาติอื่น ๆ ที่เข้ามาในประเทศของ ไทยก็จะทำให้แรงงานทักษะนั้น ๆ จะมีโอกาสในการถูกจ้างงาน ได้ดีกว่าผู้อื่น

4.5 ความสามารถและความพร้อมในการเดินทางทั้งแบบชั่วคราวและไปประจำ เป็นระยะเวลาอันยังต่างประเทศ หากแรงงานทักษะใด ที่ไม่ยึดติดกับสถานที่ทำงานที่ใดที่หนึ่ง อีกทั้งมีความพร้อมที่จะเดินทางไปประจำยังประเทศใดก็ได้ หรือเดินทางไปที่ได้ตามที่ได้รับมอบหมายก็จะมีโอกาสในการถูกจ้างงานดีกว่าคนอื่น ๆ เนื่องจากในปัจจุบันสามารถทำงานผ่านเครือข่ายการสื่อสารที่มีการพัฒนาเป็นลำดับ แต่ความจำเป็นที่จะต้องมีคนไปทำงานประจำยังประเทศต่าง ๆ นับว่ายังมีความจำเป็นในบางงานที่จะต้องอาศัยการควบคุมอย่างใกล้ชิด หรือจำเป็นที่จะต้องอาศัยการสื่อสารแบบต่อหน้ากัน

4.6 การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา และสถานที่ ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีการพัฒนาไปมาก ทำให้ความเหลื่อมล้ำเวลาของแต่ละประเทศ เช่น เวลาที่สิงคโปร์เร็วกว่าไทย 1 ชั่วโมง ดังนั้นแรงงานจึงต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อให้สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในประเทศต่าง ๆ ได้อย่างไม่มีขีดจำกัด

5. การเกิดสำนักงานเสมือนจริงใน 2 ลักษณะ คือ การไม่มีสำนักงานประจำแต่มีสำนักงานที่ใช้ประชุมทางไกล โดยพนักงานยังประจำอยู่ในประเทศของตน หรืออาจจะเกิดลักษณะของการทำงานข้ามประเทศเสมือนอยู่ในประเทศนั้น เช่น บริษัทที่มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ประเทศสิงคโปร์ แต่หน่วยงานให้บริการลูกค้าตั้งอยู่ที่ประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น

ปรเมธี วิมลศิริ (2555) ได้นำเสนอว่า ผลกระทบจากการเปิดเสรีแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น แรงงานจากอาเซียนจำนวนมากอาจเข้ามาแข่งขันแรงงานไทย ในขณะเดียวกัน

แรงงานฝีมือไทยก็มีโอกาสที่จะออกไปทำงานในประเทศอาเซียนได้เช่นกัน สำหรับผู้ประกอบการนั้นจะมีทางเลือกมากขึ้น คือ สามารถเลือกใช้แรงงานจากประเทศอาเซียนได้มากขึ้น

พัชรพล วงศ์บุญสิน และคณะ (2555) กล่าวว่า การเปิดเสรีแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นว่า มีผลทั้งทางบวกและทางลบและเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการจ้างงานครั้งใหญ่ในกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมและบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแตกต่างในมิติและบริบทต่าง ๆ ของประเทศสมาชิกของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ทั้งด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณี รวมทั้งสถานภาพหรือระดับขั้นของการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศนั้นมีความหลากหลายและแตกต่างกันในรายละเอียดเชิงลึก โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประเทศสมาชิกเดิม 6 ประเทศ คือ บรูไน ดารุสซาลาม อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทยกับประเทศสมาชิกใหม่ อีก 4 ประเทศ คือ กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม แล้วจะพบความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย

นฤมล สุวรรณคา (2554) ได้กล่าวว่า สิ่งที่มีผลกระทบต่อแรงงานไทย เมื่อแรงงานฝีมือเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ทำให้แรงงานฝีมือ นักวิชาชีพสามารถไปทำงานในประเทศอาเซียนอื่น แต่แรงงานฝีมือจากอาเซียนจะเข้ามาทำงานในไทยได้เช่นกัน ผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการประสานงานด้านบริการ โดยพิจารณาจากกรอบตามตกลงการค้าบริการอาเซียน และข้อตกลงการยอมรับรวม การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เศรษฐกิจการค้าในอาเซียนขยายตัว ทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่หากภาคธุรกิจของไทยแข่งขันไม่ได้ การจ้างงานอาจได้รับผลกระทบ การลงทุนเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ผู้ผลิตไทยอาจย้ายฐานการผลิตไปกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพดี ได้แก่ ประเทศกัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม ทำให้การจ้างงานในประเทศอาจน้อยลง

การเตรียมความพร้อมภาครัฐ และภาคเอกชน

1. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะผู้ใช้แรงงาน ประเทศไทยมีจุดแข็งอย่างมากในภาคบริการการท่องเที่ยว การบริหารด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล การดูแลผู้สูงอายุ และด้านศัลยกรรม จึงเป็นที่คาดการณ์ว่าเมื่อมีการเปิดเสรีภาคบริการในอาเซียน ภาคบริการดังกล่าวจะเป็นภาคธุรกิจที่ได้รับประโยชน์ค่อนข้างมาก และในอนาคตการส่งออกแรงงานจะเป็นช่องทางนำรายได้จากต่างประเทศเข้าสู่ประเทศไทยจำนวนมากต่อไป โดยเฉพาะแรงงานประเภทภูมิปัญญาท้องถิ่น อาทิ พ่อครัว พนักงานสปา หมอรักษาโรคด้วยยาสมุนไพรสูตรแผนโบราณ หรือหมอนวดแผนโบราณ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเตรียมการพัฒนาแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานและแรงงานที่จะ

ออกสู่ตลาดแรงงานให้มีสมรรถนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่นในชีวิตประจำวัน

นอกจากนี้ ประเทศในภูมิภาคอาเซียนทั้งหลายควรร่วมกันจัดตั้งหน่วยงานระดับนานาชาติขึ้นมาดูแลปัญหาของกลุ่มคนงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรี ด้วยการฝึกอบรมความรู้ ความชำนาญใหม่ การฝึกอบรมจะทำให้ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่น และทำให้การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศและระหว่างภูมิภาคนั้นดีขึ้น นอกจากการฝึกฝนทักษะแรงงานเพื่อเข้าไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกันแล้ว การฝึกฝนทักษะแรงงานเพื่อป้อนสู่ตลาดโลกก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ดังนั้น ภาครัฐจึงควรกำหนดเป็นนโยบายสำคัญของประเทศและเปิดหลักสูตรอบรมวิชาชีพให้กับประชาชนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เป็นต้นว่า ช่างก่อสร้าง ช่างซ่อมรถ ช่างประกอบอัญมณี ช่างคอมพิวเตอร์ พนักงานดูแลเด็กและผู้สูงอายุ แม่บ้าน บุรุษพยาบาล ผู้ประกอบการอาหารไทย พนักงานสปา หมอนวดแผนโบราณ ซึ่งแรงงานเหล่านี้เป็นที่ต้องการของต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ภาครัฐบาลให้การส่งเสริมและสนับสนุนอย่างแท้จริง ในอนาคตแรงงานเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการออกไปนํารายได้เข้าประเทศ

2. การป้องกันสภาวะสมองไหล เมื่อการเดินทางระหว่างประเทศทำได้ง่ายหรือเดินทางได้โดยเสรี จึงเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานของบรรดาผู้ใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือ ผู้บริหาร นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศภาคีสมาชิกอื่นของอาเซียนมากขึ้น ไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตาม เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือการดำรงชีวิตที่ดีกว่าประเทศไทย จึงทำให้เกิดสภาวะสมองไหล ของประชากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางด้านวิชาการ และก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาประเทศตามมา ดังนั้น การที่จะทำให้อาจไม่เกิดสภาวะสมองไหล ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดีและสูง จึงอาจยับยั้งการไหลออกของแรงงานได้

กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542 กฎหมายเหล่านี้ถูกนำมาใช้กับคนต่างประเทศที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วย ดังนั้น หากประเทศไทยสามารถจัดการกฎหมายสวัสดิการแรงงานได้ดี ก็จะทำให้แรงงานมีฝีมือจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น และทำให้เกิดการลงทุนตามมา รวมทั้งแรงงานมีฝีมือ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของไทยก็จะมี ความจำเป็นที่จะต้องเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานฝีมือไหลออกนอกประเทศนั้น ประเทศไทยจึงควรกำหนด

นโยบายและมาตรการ ดังต่อไปนี้

2.1 ส่งเสริมให้สินค้าของประเทศไทยสามารถแข่งขันกับภาพลักษณ์ ต่างประเทศได้ สาเหตุหนึ่งที่แรงงานมีฝีมือของไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ก็เพราะมีความเชื่อมั่นในบริษัท ต่างชาติมากกว่าบริษัทหรือองค์กรภายในประเทศ และทุกคนย่อมต้องการทำงานในบริษัทหรือ องค์กรที่ดีที่สุด ดังนั้น ถ้าประเทศไทยสามารถทำให้บริษัทหรือองค์กรในประเทศดีเท่าหรือดีกว่า ในต่างประเทศได้ ก็จะแก้ปัญหาการไหลออกของแรงงานมีฝีมือได้

2.2 ให้สวัสดิการที่ดีแก่ผู้ใช้แรงงานเช่นเดียวกับข้าราชการ เพราะแรงงานกลุ่มนี้จะ สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาบริษัทหรือองค์กรได้ ซึ่งสุดท้ายก็จะตกเป็น ผลประโยชน์ของประเทศชาติ คือ ทำให้บริษัทของไทยเติบโตและสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ เศรษฐกิจในประเทศจะดีขึ้นและสามารถเก็บภาษีมาพัฒนาประเทศได้มากขึ้น นอกจากนี้สวัสดิการ ต่าง ๆ บางประการควรขยายให้แก่แรงงานฝีมือ ผู้บริหาร นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ เป็นคนต่างชาติที่เข้ามาทำประโยชน์ให้แก่ประเทศด้วย

2.3 ค่าตอบแทนแก่ผู้ใช้แรงงานภายในประเทศกับผู้ใช้แรงงานในต่างประเทศไม่ควร แตกต่างกันจนเกินไป หากอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำมาก ก็จะไม่สามารถดึงดูดให้คนไทยที่เป็นแรงงาน ที่มีฝีมือ ไม่ไปทำงานในต่างประเทศได้ เพราะในความเป็นจริงนั้น ไม่มีใครอยากที่จะทำงานไกลบ้าน

3. การบริหารจัดการภาครัฐ การเปิดเสรีและกระแส โลกาภิวัตน์นี้อาจทำให้เกิดช่องว่าง ระหว่างผู้ใช้แรงงานและเจ้าของทุนมากขึ้น และความแตกต่างระหว่างแรงงานที่มีทักษะฝีมือกับ แรงงานที่ไร้ฝีมือ รัฐควรเข้ามามีบทบาทในการกระจายความมั่งคั่งอันเกิดจากการเปิดเสรีลงสู่ ประชาชนโดยทั่วหน้า รักษาไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ รัฐต้องเข้ามากระตุ้น ให้เกิดการพัฒนาด้านนวัตกรรม การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดการขั้นสูง การพัฒนา เครือข่ายอุตสาหกรรมร่วมทุนเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนเทคโนโลยี และที่สำคัญต้องพัฒนาทรัพยากร มนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ รองรับ ดังต่อไปนี้

3.1 ให้ความสำคัญต่อการสร้างงานเพื่อรองรับกลุ่มแรงงานที่อาจได้รับผลกระทบ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเน้นความสามารถในการทำงานที่สามารถตอบสนองความ ต้องการของภาคการผลิตได้

3.2 ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยครอบคลุมไปถึงแรงงานภาคเกษตร และ แรงงานนอกระบบ เป็นต้นว่า ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน และการจ้างงานแบบชั่วคราว

3.3 ปรับปรุงมาตรการส่งเสริมการลงทุนให้สามารถเชื่อมโยงกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน

ในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม เพื่อก้าวเข้าสู่การแข่งขันในตลาดเสรีด้านแรงงาน

3.4 พัฒนาศักยภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลด้านเศรษฐกิจกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการปรับตัวของภาคเอกชน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ (2548) ได้สรุปแนวทางการปรับตัวของภาคเอกชนไว้ว่า อาเซียนถือเป็นกลุ่มเศรษฐกิจที่ใกล้ชิดกับประเทศไทยมากที่สุด ซึ่งเป็นทั้งฐานการผลิต และตลาดสำคัญที่จะเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของไทยในตลาดโลก ภาครัฐได้ให้ความสำคัญ และร่วมมือบทบาทในการส่งเสริมความร่วมมือของอาเซียนมาโดยตลอด และเพื่อให้การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียนเห็นผลเป็นรูปธรรม คือ การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังของภาคเอกชน และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยมีแนวทางการปรับตัวที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การจัดการ และการดำเนินธุรกิจ เช่น การปรับเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่ การใช้ระบบการจัดการสายโซ่อุปทาน หรือการดำเนินกิจกรรมธุรกิจผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
2. พัฒนารูปแบบและคุณภาพสินค้าโดยยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าให้สูงขึ้นและสร้างตราสินค้าของตนเอง
3. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้การผลิตให้สูงขึ้นและสร้างการได้เปรียบในการแข่งขัน
4. พัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ และช่างเทคนิคให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสาขา และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป
5. พัฒนาและขยายตลาดเชิงรุก โดยใช้การตลาดเป็นตัวนำ ผลิตสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ขยายช่องทางการตลาดในการเข้าถึงผู้บริโภคโดยตรงมากขึ้น
6. พัฒนาและสร้างความสัมพันธ์กับภาคเอกชนของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นเพื่อสร้างเครือข่ายในการดำเนินธุรกิจ
7. พัฒนาและสร้างระบบข้อมูลด้านการค้า การลงทุน และอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบธุรกิจ

สำหรับประเทศไทย การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนย่อมส่งผลกระทบต่อหลากหลาย ทั้งในแง่บวกและในแง่ลบ ซึ่งผลกระทบจะมีมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อมของ

แต่ละประเทศในกลุ่มอาเซียน (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2554)

ดังนั้นภาคอุตสาหกรรมไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและเรียนรู้ให้เท่าทันกับสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป เพื่อสามารถเตรียมความพร้อมรับมือกับกฎเกณฑ์ทางการค้าใหม่ ๆ และปรับตัวให้ปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม โดยผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมใด ที่สามารถปรับตัวและเรียนรู้การใช้โอกาสจากสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น ได้ก่อนย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรของตนเองได้ รวมถึงในทางกลับกัน หากไม่มีการปรับตัว โดยเฉพาะในด้านประสิทธิภาพของการประกอบการและละเอียดที่จะใช้สิทธิทางการค้าที่ได้เกิดขึ้นใหม่ตามข้อตกลง ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมนั้น ๆ คงต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากกรรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2554)

จากข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในข้างต้น สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นั้น ถือได้ว่าเป็นก้าวสำคัญ ในการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ในการร่วมมือกันของภูมิภาคอาเซียน ซึ่งนอกจากอาเซียนจะได้ประโยชน์ จากการเป็นตลาดการผลิตร่วมกันแล้ว ยังเป็นการสร้างอำนาจต่อรองทางการค้าในเวทีการค้าโลกอีกด้วย (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2554) ทั้งนี้นักทรัพยากรมนุษย์ไทยต้องปรับตัว เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร และมีส่วนจะทำให้องค์กรมีความมั่นคง เจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ มุ่งเน้นความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านภาษาต่างประเทศ (นงนุช จวงตระกูล, 2555)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

การนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ก่อตั้งปี 2525 โดยมีที่ตั้งอยู่ที่ 49/19 หมู่ที่ 5 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอสัตหิรา จังหวัดชลบุรี อยู่ในเขตที่ได้รับการส่งเสริมสิทธิประโยชน์การลงทุน ประกอบด้วยเขตอุตสาหกรรมทั่วไป 2,312 ไร่ เขตอุตสาหกรรมส่งออก 1,100 ไร่ เขตพาณิชยกรรม 148 ไร่ ได้รับการพัฒนาขึ้นให้เป็นศูนย์กลางธุรกิจระหว่างประเทศและหน่วยงานราชการต่าง ๆ ซึ่งมีสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งทางด้านสาธารณูปโภคและการคมนาคม เช่น มีท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบัง ซึ่งได้รับการพัฒนาให้เป็นท่าเรือพาณิชย์ขนาดใหญ่เพื่อการขนส่งที่สำคัญ การขยายผิวจราจรทางหลวงสายบางนา-ตราด โครงการหลวงจังหวัดระหว่างกรุงเทพ-ชลบุรี

นอกจากนี้ยังมีระบบโทรคมนาคม โดยการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีกระแสไฟฟ้าจากการ

ไฟฟ้าผลิตและโครงการผลิตพลังงานไฟฟ้าภาคเอกชนเพื่อโรงงานอุตสาหกรรม มีโครงการพัฒนาพื้นที่เขตพาณิชย์กรรมแหลมฉบัง ให้เป็นศูนย์กลางทางธุรกิจ ศูนย์โทรคมนาคมแห่งใหม่ของภาคตะวันออก และเป็นแหล่งความเจริญทางเศรษฐกิจที่สำคัญของไทย ศูนย์โครงการต่าง ๆ ได้แก่ ศูนย์ประชุมระดับชาติ พร้อมห้องสัมมนาขนาดใหญ่ ศูนย์แสดงสินค้านานาชาติภายในและภายนอกอาคาร ศูนย์การเงินการธนาคาร สถาบันการเงิน ห้องค้าหลักทรัพย์ ศูนย์ฝึกอบรม และอาคารการเอนกประสงค์ จุดเด่นของโครงการ คือ เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงระหว่างธุรกิจการค้าภาคตะวันออกกับนานาชาติ เป็นประตูทางการค้าในการนำและส่งออกที่สำคัญของประเทศไทย

พื้นที่ในนิคมอุตสาหกรรมแบ่งออกเป็น 2 เขต ได้แก่

1. เขตอุตสาหกรรมทั่วไป เป็นพื้นที่สำหรับผลิตสินค้าเพื่ออุปโภคและบริโภคภายในประเทศ

2. เขตอุตสาหกรรมส่งออก เป็นพื้นที่สำหรับผลิตสินค้าเพื่อส่งออก ผู้ประกอบการกิจการอุตสาหกรรมภายในนิคมอุตสาหกรรมจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2534

สิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับภาษีอากร ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมทั้งที่เป็นคนไทยและคนต่างด้าว อาจได้รับให้ถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อประกอบกิจการได้ตามจำนวนเนื้อที่ที่คณะกรรมการนิคมอุตสาหกรรมเห็นสมควร ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าว ซึ่งเป็นช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ คู่สมรส และบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักรตามจำนวนและภายในกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการนิคมอุตสาหกรรมเห็นสมควร

สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมสำหรับผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมส่งออก สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับภาษี ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนอากรขาเข้าภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีสรรพสามิต สำหรับของที่นำเพื่อใช้ในการผลิตสินค้า ได้รับการยกเว้นอากรขาออก ภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีสรรพสามิต สำหรับของซึ่งได้นำเข้ามา รวมทั้งผลิตภัณฑ์สิ่งพลอยได้และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิต (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2557)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ใกล้เคียงกันกับบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ หรือในประเด็นที่คล้ายกัน ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดตามลำดับดังนี้

สมบุญ บวรอุดมศักดิ์ (2550) การศึกษาเรื่องบทบาทและสมรรถนะของนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ ศึกษาเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งพิมพ์ ในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 2,172 คน ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ระดับสูงมีความคาดหวังต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรื่อง การให้คำปรึกษา ในการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานและการบริหารหน่วยงาน ให้คำแนะนำในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด และความคาดหวังต่อสมรรถนะของ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความสามารถโดยเน้นเรื่องความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ความรู้ส่วนอื่น ๆ มีความสามารถในการสื่อสารด้วยระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มี ความสามารถในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรได้ดี มีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ กว้างไกล ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็น อย่างดี นอกจากนี้พบว่า เพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ประสบการณ์ในงานด้าน บริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเภทการประกอบการธุรกิจ และจำนวนพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

ตรีณวลนุช กองผาพา (2552) ศึกษาเรื่องบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ศึกษา กรณี วิชาศึกษขนาดใหญ๋ในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารระดับสูงใน องค์กรและผู้บริหารฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ และใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและการ เก็บข้อมูลภาคสนาม โดยเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ และการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 16 ราย สรุป ประเด็น ดังนี้ สภาพการณ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน การปฏิบัติ งานทางการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ แบ่ง ได้ 5 ขั้นตอน คือ 1. ลักษณะทั่วไปของงานทรัพยากรมนุษย์ 2. การเตรียมการ และคัดเลือก 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4. ค่าตอบแทนและคุ้มครองป้องกัน และ 5. แรงงาน สัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง พบว่ามีความแตกต่างจากการบริหารงานงานในอดีต ส่วนบทบาทการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร หุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ผู้สนับสนุน องค์กร และผู้พัฒนาบุคลากรและองค์กร ส่วนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน แบ่ง ได้ 4 ประเด็น

คือ 1. ด้านนโยบายและกลยุทธ์ 2. ด้านการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3. ด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ และ 4. ด้านการสื่อสารและวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ปัญหาอุปสรรคบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์มี 3 ประเด็น ได้แก่ 1. ความคาดหวังจากผู้บริหารระดับสูง 2. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ 3. คุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ และขีดความสามารถของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน คือ หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมให้ดำเนินการไปได้ด้วยดี และภาครัฐก็ในการมีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา ส่วนข้อเสนอแนะบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ คือ ผู้นำควรเปิดใจรับรู้ รับฟังและให้โอกาสสนับสนุนนักทรัพยากรมนุษย์ให้มีบทบาทที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในด้านทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นการใช้ขีดความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ ต้องมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานหรือกลยุทธ์ในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร แนวทางในการพัฒนาบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ คือ ส่งเสริมบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวไปสู่การแข่งขัน และบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปเหล่านี้จะส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายในองค์กร ที่จะทำให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในอนาคตต่อไป

อังฉรา สุชาติประเสริฐกุล (2553) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานขององค์กรในภาคราชการและรัฐวิสาหกิจของไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำนวน 1,920 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถามและได้รับกลับคืนมาจำนวน 918 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 47.81 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ในราชการและรัฐวิสาหกิจแสดงบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน โดยที่แสดงบทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่มากที่สุด ในขณะที่แสดงบทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในราชการและรัฐวิสาหกิจก็ไม่มี ความแตกต่างกันเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่าบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในราชการและรัฐวิสาหกิจ

ของไทย ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดที่ว่า บทบาทของนักรักษาพยาบาลมนุษย์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติการขององค์กร จึงถือเป็นโอกาสที่ควรจะมีการศึกษาบทบาทนักรักษาพยาบาลมนุษย์ที่เหมาะสมกับภาคราชการและรัฐวิสาหกิจที่จะส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

นฤมล สุวรรณคา (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา สถานประกอบการจังหวัดสระบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ระดับความพร้อมและปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบุคลากรทางบัญชีในสถานประกอบการจังหวัดสระบุรี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทางบัญชีในสถานประกอบการอำเภอหนองแคและอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศและอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพร้อมการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ระดับการศึกษามีผลต่อความพร้อมทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านภาษา ด้านกฎหมายและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนประสบการณ์ทางบัญชีมีผลต่อความพร้อมด้านภาษาและด้านกฎหมาย ระดับความรู้ความเข้าใจในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบุคลากรทางบัญชีในสถานประกอบการมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้ความเข้าใจในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในด้านวิชาชีพบัญชีและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชลดา ประยูรพานิชย์ (2555) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากร คือ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ หรือนักรักษาพยาบาลมนุษย์ ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 182 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงศึกษาปัจจัยลักษณะองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2555 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนิน

กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการแสดงบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการฝึกอบรมและการศึกษาในส่วนของ การแสดงบทบาท พบว่า บทบาทหุ่นส่วนเชิงกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บทบาทผู้สนับสนุนและเป็นที่พึ่งพาของพนักงาน บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบทบาทผู้เชี่ยวชาญในงาน รวมถึงผลการวิจัย พบว่าองค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีกิจกรรมและบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม สัญชาติเจ้าของกิจการที่ต่างกัน พบว่ามีกิจกรรมและบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ตลอดจนพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

นงนุช จวงตระกูล (2555) ศึกษาเรื่องความพร้อมต่อการเปิดเสรีด้านแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของวิศวกรไทยที่ทำงานอยู่ในกลุ่มบริษัทอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือวิศวกรไทยที่ทำงานอยู่ในกลุ่มบริษัทอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ จำนวน 28 บริษัท มีวิศวกร 7,00 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถามความพร้อมต่อการเปิดเสรีด้านแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทักษะในการปฏิบัติงาน และภาษาต่างประเทศ พบว่าโดยภาพรวมแล้ววิศวกรไทยมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบความพร้อมด้านความรู้ พบว่าเฉพาะวิศวกรไทยที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันและทำงานอยู่ในบริษัทที่มีขนาดต่างกันมีความพร้อมด้านความรู้แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความพร้อมด้านทักษะ พบว่าเฉพาะวิศวกรไทยที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพร้อมด้านทักษะแตกต่างกัน โดยผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความพร้อมสูงกว่าปริญญาตรีและผู้มีตำแหน่งระดับบริหารมีความพร้อมสูงกว่าระดับปฏิบัติการ ผลการเปรียบเทียบความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศ พบว่าเฉพาะวิศวกรไทยที่ทำงานในบริษัทที่มีขนาดต่างกัน มีความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศแตกต่างกัน โดยวิศวกรที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่มีความพร้อมสูงกว่าขนาดกลางและขนาดเล็ก ผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมของวิศวกรไทย พบว่า วิธีการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ที่ใช้มากที่สุด คือ การติดตามศึกษาข้อมูลข่าวสารจากภายในและภายนอกบริษัท

ส่วนวิธีการเตรียมความพร้อมด้านทักษะในการปฏิบัติงานและด้านภาษาต่างประเทศที่ใช้มากที่สุด
ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้ คือ วิศวกรไทยควรเตรียมความพร้อมต่อการเปิดเสรีด้าน
แรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้พร้อมทั้งสามด้าน โดยใช้วิธีการหลายวิธีควบคู่กันไป
บริษัทควรจัดให้มีระบบการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปิดเสรีด้านแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องควรมีหน่วยงาน
ศูนย์กลางรวบรวมและกระจายข้อมูลข่าวสารและความรู้ด้านต่างๆ แก่วิศวกรและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น
ที่ต้องการไปทำงานในประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และสถาบันการศึกษาควรปรับ
หลักสูตรและจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพวิศวกรรมอาเซียนและเน้นด้าน
ภาษาต่างประเทศมากขึ้นรวมทั้งภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

พรนารี โสภานบุตร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการ
วิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม ระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคม
เศรษฐกิจอาเซียน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสมรรถนะในปัจจุบันของการประกอบ
วิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม ระดับภาคีวิศวกร 2. ศึกษาสมรรถนะที่ต้องการ เมื่อประเทศไทย
เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 3. นำเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะ ให้พร้อม
รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามผู้
ประกอบวิชาชีพ และผู้บริหารองค์กร จำนวน 530 ชุด อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 46.79
สนทนากลุ่มผู้ประกอบการ จำนวน 3 ท่าน และสัมภาษณ์คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิทางวิศวกรรม
อุตสาหกรรม จำนวน 4 ท่าน ผลการศึกษาประกอบด้วย 1. สมรรถนะในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง
ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านความรู้ และด้านทักษะ 2. ความต้องการ
สมรรถนะ เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความต้องการสมรรถนะในระดับสูง
ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านค่านิยม และด้านทักษะ ทั้งนี้ช่องว่าง
สมรรถนะสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะภาษาต่างประเทศ หลักการตลาด การพาณิชย์
อิเล็กทรอนิกส์ การบูรณาการวิธีการทางวิศวกรรมอุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์และการเงิน และการ
จัดการความเสี่ยง 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบของกระบวนการการเรียนรู้ใน
ผู้ใหญ่ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาสมรรถนะควรเริ่มต้นที่การอบรมให้ความรู้ในแนวทาง

ปฏิบัติงานทั้งเชิงเทคนิค และเชิงการบริหาร เพื่อให้บุคคลกรเข้าใจตนเองและพัฒนาตนเองตามความต้องการ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดความพร้อมจะเกิดจากแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและความพอใจในงาน บรรยากาศควรเป็นบรรยากาศการทำงานจริง การวางแผนควรเน้นการแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การวินิจฉัย ควรเน้นเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัยการกำหนดวัตถุประสงค์ ควรให้สอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์กร การออกแบบแผนการเรียนรู้ ควรเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออกแบบ กิจกรรมการพัฒนาใช้ทั้งการฝึกอบรมในงาน การมอบหมายงานจริงให้ปฏิบัติ การประเมินผลควรประเมินทั้งผลลัพธ์ เปรียบเทียบกับเป้าหมาย และประเมินพฤติกรรมระหว่างการพัฒนา

วิภาดา รัตนวราภรณ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บทบาทใหม่ที่มีส่งผลกระทบต่อความพอใจพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านระดับการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บทบาทใหม่ อันได้แก่ หุ่นส่วนทางกลยุทธ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ผู้ให้ความช่วยเหลือพนักงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์บทบาทใหม่กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์บทบาทใหม่ ได้แก่ หุ่นส่วนทางกลยุทธ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ผู้ให้ความช่วยเหลือพนักงานและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

กุลมาศ ศิริมาตย์ (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กร ในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาโรงเรียนการจัดการโรงแรมนานาชาติ (ประกาศนียบัตร) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากร

มนุษย์ขององค์กร มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กร ในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 21 คน พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งการทำงานเป็นหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าแผนก ซึ่งมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กร ในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรโรงเรียนการจัดการโรงแรมนานาชาติ (ประกาศนียบัตร) มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษอยู่ในระดับดี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับผู้ใช้ มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยใช้วิธีการปรับตัวเข้าหากันเพื่อลดความแตกต่าง แม้ว่าบุคลากรขององค์กรจะไม่ทราบกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจขององค์กร แต่ทุกคนก็เชื่อว่าตนสามารถเชื่อมโยงงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันให้สนับสนุนการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้ โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามคำสั่งตามผู้บริหาร อีกทั้งการกระจายงานที่ไม่ทั่วถึง ซึ่งประเด็นที่เหล่านี้มีผลกระทบทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพประมาณ 70-80% การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำได้โดยจัดกิจกรรมปฐมนิเทศและการสอบถามเหตุผลที่ออกจากงาน เพื่อแสดงความใส่ใจต่อพนักงาน นอกจากนี้บุคลากรในองค์กรยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ชัดเจน ทำให้ยังไม่ตระหนักถึงโอกาสและผลกระทบต่อองค์กร เนื่องจากยังไม่ได้รับข่าวสารที่ชัดเจน

ฉัตรปวีณ์ ฉัฐเมธาสิทธิ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบความคาดหวังในบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะพันธมิตรธุรกิจของผู้บริหารระดับต้นใน 5 ธุรกิจของบริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับต้นใน 5 ธุรกิจของบริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และ 2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับต้นใน 5 ธุรกิจของบริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ธุรกิจโทรศัพท์เคลื่อนที่ 56 คน ธุรกิจออนไลน์ 73 คน ธุรกิจโทรทัศน์ระบบบอกรับสมาชิก 47 คน ธุรกิจดิจิทัลคอมเมิร์ซ 33 คน และธุรกิจดิจิทัลคอนเทนต์ 46 คน ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ

เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยการทดสอบค่าที่แบบอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับต้นที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่ผู้บริหารระดับต้นที่ประเภทธุรกิจแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ดังนี้

1. ธุรกิจออนไลน์ ธุรกิจโทรทัศน์ระบบบอกรับสมาชิก และธุรกิจดิจิทัลคอนเท้นท์ที่มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากที่สุด ธุรกิจโทรศัพท์เคลื่อนที่ และธุรกิจดิจิทัลคอมเมิร์ซมีความคาดหวังต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก
2. ผู้บริหารระดับต้นที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารระดับต้นที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารระดับต้นที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มากกว่าผู้บริหารระดับต้นที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี

ผู้บริหารระดับต้นที่ประเภทธุรกิจแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจออนไลน์ ธุรกิจโทรทัศน์ระบบบอกรับสมาชิก และธุรกิจดิจิทัลคอนเท้นท์ มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มากกว่าผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจโทรศัพท์เคลื่อนที่ และธุรกิจดิจิทัลคอมเมิร์ซ

บทที่ 3

ดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาในเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้กำหนดเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้บริหารสายงานหลัก ระดับผู้จัดการแผนก เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกออกเป็น 5 แผนก ได้แก่ แผนกการผลิต แผนกการวางแผน แผนกวิจัยและพัฒนา ฝ่ายบัญชี และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากทั้ง 5 แผนก เป็นแผนกที่ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตในธุรกิจได้ดี ซึ่งมีจำนวน 122 บริษัท โดยมีผู้บริหารสายงานหลัก จำนวน 610 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2557) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากผู้บริหารสายงานหลักในทุกบริษัทละ 1 คน จากจำนวน 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คน
2. ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้ที่มีการหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยมีผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 732 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2557) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกบริษัทละ 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คน

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสายงานหลัก	610	122
ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์	732	122
รวม	1342	244

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยประยุกต์มาจาก อัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล (2553) และ นงนุช จวงตระกูล (2555) ตลอดจนคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย สถานภาพการทำงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัท ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (อัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล, 2553) ขององค์การ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อม ในด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (นงนุช จวงตระกูล, 2555) โดยเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Ranking scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

พร้อมมากที่สุด	5	คะแนน
พร้อมมาก	4	คะแนน
พร้อมปานกลาง	3	คะแนน
พร้อมน้อย	2	คะแนน
พร้อมน้อยที่สุด	1	คะแนน

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนานักทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้ประสบความสำเร็จ โดยเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open ended questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

โดยเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในส่วนของมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) ทั้ง 5 ระดับ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์แบ่งตามคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน (อภิญา อิงอาจ, 2556) โดยมีวิธีการคำนวณช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนที่มีค่ามากที่สุด} - \text{คะแนนที่มีค่าน้อยสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง

1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรและคำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัยนี้

2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มเติมบางส่วนของแบบสอบถามที่นำมาใช้เป็นต้นแบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามของตนเอง

3. สร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านครอบคลุมของข้อคำถามตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดผลได้อย่างครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดไว้ในการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

4.1 ดร.ศุทธิพงษ์ สุวรรณสุข

ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท ทีมพีริซัน จำกัด (มหาชน)

4.2 ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ

อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 นางสาวมานิสตา แซ่โจ้ว

ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์
บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

5. หลังจากการปรับแก้ข้อความเรียบร้อยแล้ว จึงทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (Content validity) โดยผู้วิจัยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและตรง

ตามวัตถุประสงค์นั้น โดยในแบบสอบถามที่ปรับปรุงนั้นกำหนดให้คำตอบแบบเลือกตอบ 3 คำถาม ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง และอีก 1 ช่องสำหรับการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม โดยให้มีการแทนค่าคำตอบ ดังนี้

คำตอบว่า สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ จะได้คะแนนเท่ากับ +1

คำตอบว่า ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ จะได้คะแนนเท่ากับ 0

คำตอบว่า ไม่สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ จะได้คะแนนเท่ากับ -1

วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน (อภิญา อิงอาจ, 2554) มีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาวัตถุประสงค์

$\sum X$ แทน ค่าผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการพิจารณา

ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำมาใช้ได้ และหากค่า IOC ของข้อคำถามใดน้อยกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

แบบสอบถามบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์จำนวนทั้งหมด 36 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 30 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 - 1.00 และมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 6 ข้อ สำหรับแบบสอบถามความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 - 1.00 ดังนั้นจึงสามารถคัดเลือกไว้ใช้ได้ทุกข้อคำถาม

6. ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามหลังการหาค่า IOC และเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กลับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่าความเชื่อมั่นเพียงพอ และหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป โดยวิธี item total correlation (สมบูรณ์ สุริยวงศ์ และคณะ, 2552) ผลปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนก 0.23 - 0.92 ส่วนความเชื่อมั่นสรุปผลได้ดังนี้

6.1 แบบสอบถามของบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน มีดังนี้

6.1.1 ด้านบทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 ด้านบทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่ 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 ด้านบทบาทการเป็นที่พึ่งของพนักงาน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 และด้านบทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96

6.2 แบบสอบถามของความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน มีดังนี้

6.2.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 ด้านภาษาต่างประเทศ 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91

นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์ผล และปรับแก้เรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อดำเนินการแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัยฉบับสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการส่งด้วยตัวเอง พร้อมแนบซองติดอากรแสตมป์จ่ายถึงที่อยู่ของผู้วิจัย โดยขอให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับภายใน 20 วัน นับจากวันที่ส่งแบบสอบถาม และเมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนมา โดยวิธีการทางโทรศัพท์ และเดินทางไปติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามของผู้บริหารสายงานหลัก 122 ฉบับ และแบบสอบถามของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ 122 ฉบับ รวม 244 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยได้พยายามติดตามทวงถามแบบสอบถามจากองค์กร เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จนได้แบบสอบถามกลับคืนมาตามจำนวนที่กล่าวมาข้างต้น

3. ดำเนินการลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว ผู้วิจัยทำการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความถี่และร้อยละ (Frequency & Percentage) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงานในบริษัท และสถานภาพการทำงาน

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. การค่าสถิติทดสอบแบบตัวอย่างอิสระกัน (Independent samples t – test) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาณ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วน of ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทและความพร้อมของนัก
ทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด
วิเคราะห์โดยวิเคราะห์เนื้อหา ด้วยการจับประเด็นสำคัญที่มีความคล้ายคลึงกันมาจัดเป็นกลุ่ม
เดียวกัน เพื่อสรุปใจความหลักในแต่ละข้อคำถาม แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาแจกแจงหาความถี่ แล้ว
จัดเรียงตามความถี่จากมากไปน้อย เพื่อนำมาเสนอผลสรุปอธิบายในลักษณะของความถี่ และร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก และผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบที่ จาก t-Distribution
p	แทน	ความน่าจะเป็น
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment coefficient correlation)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
AA	แทน	บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์
AB	แทน	บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์
AC	แทน	บทบาทการเป็นที่พึ่งของพนักงาน
AD	แทน	บทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง
AE	แทน	ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
AF	แทน	ด้านทักษะปฏิบัติงาน
AG	แทน	ด้านภาษาต่างประเทศ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรและนักทรัพยากรมนุษย์ ต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 244 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนทั้ง 244 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยสรุปจำแนกตามจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

ข้อมูลส่วนบุคคล	ผู้บริหารสายงานหลัก (n=122)		ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ (n=122)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพการทำงาน	122	50	122	50
2. เพศ				
ชาย	76	62.30	17	13.93
หญิง	46	37.70	105	86.07

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ผู้บริหารสายงานหลัก (n=122)		ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ (n=122)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. อายุ				
น้อยกว่า 25 ปี	6	4.92	0	0.00
25 – 30 ปี	35	28.69	41	33.61
31 – 40 ปี	49	40.16	57	46.72
มากกว่า 41 ปี	32	26.23	24	19.67
4. ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	5.74	17	13.93
ปริญญาตรี	80	65.57	100	81.97
ปริญญาโท	35	28.69	5	4.10
5. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน				
น้อยกว่า 5 ปี	34	27.87	29	23.77
5 – 10 ปี	21	17.21	34	27.87
11 – 15 ปี	47	38.52	24	19.67
มากกว่า 15 ปี	20	16.39	35	28.69

จากตารางที่ 4-1 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 122 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 76 คน (ร้อยละ 62.30) และ เพศหญิง จำนวน 46 คน (ร้อยละ 37.70) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 40.16) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 25-30 ปี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 28.69) และช่วงอายุมากกว่า 41 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 26.33) และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 4.92) ในส่วนของการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน (ร้อยละ 73.77) รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 40 คน (ร้อยละ 16.39) และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน (ร้อยละ 9.84) ตามลำดับ และพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 244 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน (ร้อยละ 61.89) และ เพศชาย จำนวน 93 คน (ร้อยละ 38.11) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 41 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ 43.33) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 25-30 ปี จำนวน 76 คน (ร้อยละ 31.15) และช่วงอายุมากกว่า

41 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 22.95) และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.46) ในส่วนของการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน (ร้อยละ 73.77) รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 40 คน (ร้อยละ 16.39) และ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน (ร้อยละ 9.84) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-2 ถึง ตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและรายด้าน

ด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์	บริหารสายงานหลัก (n=122)		ระดับ	ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ (n=122)		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
	1. ด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์	3.55		.60	มาก	
2. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง	3.69	.78	มาก	3.79	.68	มาก
3. ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์	3.39	.94	มาก	3.98	.65	มาก
4. ด้านการเป็นที่พึ่งของพนักงาน	3.60	.75	มาก	4.00	.66	มาก
รวมเฉลี่ย	3.56	.70	มาก	3.88	.59	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือด้านการเป็นที่พึ่งของพนักงาน ($\bar{X} = 3.60$) และด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.55$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

และความคิดเห็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นที่พึงของพนักงาน ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.98$) และด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.79$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์และรายชื่อ

ด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์	บริหาร		ระดับ	ผู้บริหาร		ระดับ
	สายงานหลัก			ทรัพยากรมนุษย์		
	(n=122)			(n=122)		
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
1. มีส่วนช่วยในห้วงการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการ	3.97	.73	มาก	4.20	.64	มาก
2. เป็นผู้มีส่วนทำให้ห้วงการประสบความสำเร็จหรือดำเนินการควบคู่ไปกับทิศทางขององค์กร	3.82	.80	มาก	3.76	.83	มาก
3. มีส่วนช่วยในห้วงการปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.70	.95	มาก	3.72	.85	มาก
4. มีส่วนช่วยในห้วงการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ	3.63	.48	มาก	3.78	.42	มาก
5. ทำงานเพื่อให้กลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นสอดคล้องหรือเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์ของธุรกิจหรือองค์กร	3.54	1.10	มาก	3.84	.89	มาก
6. มีส่วนช่วยในห้วงการให้ความสำคัญกับพนักงานหรือ เอาใจใส่ดูแลพนักงาน	3.48	.70	มาก	3.87	.67	มาก
7. ได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนดโครงการเพื่อเชื่อมโยงกลยุทธ์ของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ความสำเร็จของกลยุทธ์ธุรกิจหรือองค์กร	3.51	1.16	มาก	3.66	.98	มาก
8. ใช้เวลาส่วนมากไปกับการทำงานด้านกลยุทธ์	2.77	.54	ปานกลาง	3.29	.82	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.55	.60	มาก	3.76	.57	มาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ เป็นผู้มีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หรือดำเนินการควบคู่ไปกับทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 3.82$) มีส่วนช่วยให้องค์การปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.70$) มีส่วนช่วยให้องค์การปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.63$) ทำงานเพื่อให้อายุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นสอดคล้องหรือเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์ของธุรกิจหรือองค์กร ($\bar{X} = 3.54$) มีส่วนช่วยให้องค์การให้ความสำคัญกับพนักงาน หรือเอาใจใส่ดูแลพนักงาน ($\bar{X} = 3.48$) และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนดโครงการเพื่อเชื่อมโยงกลยุทธ์ของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ความสำเร็จของกลยุทธ์ธุรกิจ ($\bar{X} = 3.51$) และส่วนที่ใช้เวลาส่วนมากไปกับการทำงานด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) ตามลำดับ

และความคิดเห็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ข้อ โดยเรียง ลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ มีส่วนช่วยให้องค์การให้ความสำคัญกับพนักงาน หรือเอาใจใส่ดูแลพนักงาน ($\bar{X} = 3.87$) ทำงานเพื่อให้อายุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นสอดคล้องหรือเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์ของธุรกิจหรือองค์กร ($\bar{X} = 3.84$) มีส่วนช่วยให้องค์การปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.78$) เป็นผู้มีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หรือดำเนินการควบคู่ไปกับทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 3.76$) มีส่วนช่วยให้องค์การปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.72$) และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนดโครงการเพื่อเชื่อมโยงกลยุทธ์ของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ความสำเร็จของกลยุทธ์ธุรกิจ ($\bar{X} = 3.66$) และส่วนใช้เวลาส่วนมากไปกับการทำงานด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่และรายชื่อ

ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่	บริหาร สายงานหลัก (n=122)		ระดับ	ผู้บริหาร ทรัพยากร มนุษย์(n=122)		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
	1. ได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนด โครงการเพื่อให้ขั้นตอนการทำงานและการ ติดต่อทางเอกสารมีประสิทธิภาพ	3.62		.90	มาก	
2. ทำงานตามขั้นตอนและมีการตรวจสอบการ ทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	3.63	.91	มาก	4.13	.74	มาก
3. ได้ดำเนินการจัดทำขั้นตอนการทำงานด้าน บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	3.36	1.23	ปานกลาง	4.02	.81	มาก
4. เป็นผู้ผลักดันการดำเนินงานของฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น งานฝึกอบรม และงานสรรหาพนักงาน เป็นต้น	3.26	1.17	ปานกลาง	4.02	.84	มาก
5. เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	3.29	1.26	ปานกลาง	3.77	.77	มาก
6. ใช้เวลาส่วนมากไปกับการคิดค้นหาวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงงานในฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น	3.17	1.02	ปานกลาง	3.81	.77	มาก
รวมเฉลี่ย	3.39	.94	ปานกลาง	3.98	.65	มาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทำงานตามขั้นตอนและมีการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมาคือได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนดโครงการเพื่อให้ขั้นตอนการทำงานและการติดต่อทางเอกสารมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.62$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ได้ดำเนินการจัดทำขั้นตอนการทำงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.36$) เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.29$) เป็นผู้ผลักดันการ

ดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น งานฝึกอบรม และงานสรรหาพนักงาน ($\bar{X} = 3.263$) และใช้เวลาส่วนมากไปกับการคิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

และความคิดเห็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนดโครงการเพื่อให้ขั้นตอนการทำงานและการติดต่อทางเอกสารมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือทำงานตามขั้นตอนและมีการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.13$) ได้ดำเนินการจัดทำขั้นตอนการทำงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ผลักดันการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น งานฝึกอบรม และงานสรรหาพนักงาน ($\bar{X} = 4.02$) ใช้เวลาส่วนมากไปกับการคิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.81$) เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการเป็นที่พึงของพนักงานและรายชื่อ

ด้านการเป็นที่พึงของพนักงาน	ผู้บริหาร สายงานหลัก (n=122)		ระดับ	ผู้บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (n=122)		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
	1. มีส่วนช่วยในองค์กรให้มีความสำคัญกับพนักงาน หรือเอาใจใส่ดูแลพนักงานในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.87		.91	มาก	
2. มีความเชื่อมั่นในความสามารถ เนื่องจากสามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้	3.80	.79	มาก	4.03	.68	มาก
3. ทรัพยากรมนุษย์เป็นฝ่ายที่กระตือรือร้นในการร่วมรับฟัง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน	3.67	.81	มาก	4.09	.78	มาก

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ด้านการเป็นที่พึงของพนักงาน	ผู้บริหาร สายงานหลัก (n=122)		ระดับ	ผู้บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (n=122)		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
	4. ได้สร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตาม ลักษณะที่พนักงานต้องการ	3.70		.77	มาก	
5. มีส่วนในการกำหนดนโยบายและโครงการ ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองต่อความ ต้องการของพนักงาน	3.26	1.07	ปานกลาง	3.90	.89	มาก
6. ได้มีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานที่สามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานและ ครอบครัว	3.32	.91	ปานกลาง	3.83	.80	มาก
รวมเฉลี่ย	3.60	.75	มาก	4.00	.66	มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีส่วนช่วยให้องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานหรือเอาใจใส่ดูแลพนักงานในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือมีความเชื่อมั่นในความสามารถ เนื่องจากสามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้ ($\bar{X} = 3.80$) ได้สร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามลักษณะที่พนักงานต้องการ ($\bar{X} = 3.70$)) และมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์เป็นฝ่ายที่กระตือรือร้นในการร่วมรับฟัง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ($\bar{X} = 3.67$) และได้มีส่วนในการกำหนดนโยบายและโครงการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ($\bar{X} = 3.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือได้มีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและครอบครัว ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

และความคิดเห็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) พิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงจากลำดับมากไปน้อย ได้แก่ มีส่วนช่วยให้องค์กรให้

ความสำคัญกับพนักงานหรือเอาใจใส่ดูแลพนักงานในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$) ทรัพยากรมนุษย์เป็นฝ่ายที่กระตือรือร้นในการร่วมรับฟัง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือมีความเชื่อมั่นในความสามารถ เนื่องจากสามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้ ($\bar{X} = 4.03$) ได้สร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามลักษณะที่พนักงานต้องการ ($\bar{X} = 4.02$) และได้มีส่วนในการกำหนดนโยบายและโครงการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้มีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและของครอบครัว ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงและรายชื่อ

ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหาร สายงานหลัก (n=122)		ระดับ	ผู้บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (n=122)		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
	1. มีความเชื่อมั่นว่า ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กร	3.80		.96	มาก	
2. ประสิทธิภาพของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถวัดได้จากการที่องค์กรมีความเข้าใจและความพร้อมที่จะปรับตัวกับเรื่องต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต	3.80	.88	มาก	3.87	.74	มาก
3. มีส่วนช่วยให้องค์กรปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.75	.95	มาก	3.89	.72	มาก
4. มีส่วนร่วมในการทำให้เกิดวัฒนธรรมการยอมรับสิ่งใหม่ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.84	.98	มาก	3.80	.79	มาก
5. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นฝ่ายที่กระตือรือร้นในการกระตุ้นให้องค์กรมีการปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงองค์กรใหม่	3.70	.90	มาก	3.80	.76	มาก
6. ทำให้มั่นใจว่า การทำงานและโครงการของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์กรมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง	3.64	.98	มาก	3.80	.95	มาก

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหาร สายงานหลัก (n=122)		ระดับ	ผู้บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (n=122)		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
	7. ได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนด โครงการเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง	3.71		.91	มาก	
8. ได้เตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน ในการ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น	3.57	.97	มาก	3.76	.80	มาก
9. ใช้เวลาส่วนมากไปกับการสนับสนุน พฤติกรรมที่ช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการ การแข่งขัน	3.61	.78	มาก	3.68	.67	มาก
10. ทำงานเพื่อปรับพฤติกรรมองค์กรให้รองรับ ต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	3.56	.98	มาก	3.66	.88	มาก
รวมเฉลี่ย	3.69	.78	มาก	3.79	.68	มาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก ที่มีต่อบทบาทของนัก
ทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้ง 10 ข้อ โดยเรียงจากลำดับจากมากไปน้อย
ได้แก่ มีส่วนช่วยให้องค์กรปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.84$) มีความ
เชื่อมั่นว่าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กร และประสิทธิภาพ
ของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถวัดได้จากการที่องค์กรมีความเข้าใจและความพร้อมที่จะ
ปรับตัวกับเรื่องต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือมีส่วนช่วยให้องค์กร
ปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.75$) ได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและ
กำหนดโครงการเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.71$) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นฝ่าย
ที่กระตือรือร้นในการกระตุ้นให้องค์กรมีการปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงองค์กรใหม่ ($\bar{X} = 3.70$)
ทำให้มั่นใจว่า การทำงานและโครงการของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์กรมีความ
สามารถในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.64$) ใช้เวลาส่วนมากไปกับการสนับสนุนพฤติกรรมที่ช่วยให้
องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.61$) ได้เตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน ในการ
รับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือทำงานเพื่อปรับ
พฤติกรรมองค์กรให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

และความคิดเห็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 10 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความเชื่อมั่นว่า ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กร ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือมีส่วนช่วยให้องค์กรปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.89$) ประสิทธิภาพของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถวัดได้จากการที่องค์กรมีความเข้าใจและความพร้อมที่จะปรับตัวกับเรื่องต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นฝ่ายที่กระตือรือร้นในการกระตุ้นให้องค์กรมีการปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงองค์กรใหม่ รวมถึงมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดวัฒนธรรมการยอมรับสิ่งใหม่ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และทำให้มั่นใจว่า การทำงานและโครงการของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์กรมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงเท่ากัน ($\bar{X} = 3.80$) ได้เตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.76$) ได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนดโครงการเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.69$) ใช้เวลาส่วนมากไปกับการสนับสนุนพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือทำงานเพื่อปรับพฤติกรรมองค์กรให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นเกี่ยวกับความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-7 ถึง ตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ผู้บริหาร สายงานหลัก (n=122)		ระดับ	ผู้บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (n=122)		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
	1. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	3.73		.75	มาก	
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.40	.89	ปานกลาง	3.48	.67	มาก
3. ด้านภาษาต่างประเทศ	3.04	.52	ปานกลาง	3.55	.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.39	.61	ปานกลาง	3.61	.51	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก มีความคิดเห็นต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับพร้อมปานกลางมีด้วยกัน 2 ด้าน โดยเรียง ลำดับจากมาก ไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ($\bar{X} = 3.40$) และด้านภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

และความคิดเห็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากลำดับมาก ไปน้อย ได้แก่ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือด้านภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนรายข้อ

ความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ผู้บริหารสายงานหลัก (n=122)		ระดับ	ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ (n=122)		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
	1. มีความรู้เรื่องเป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.52		.85	มาก	
2. มีความรู้เกี่ยวกับการก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.45	.86	มาก	3.55	.56	มาก
3. มีความรู้และความเข้าใจด้านปัญหา และอุปสรรค ที่สำคัญของอาเซียน	3.27	1.00	ปานกลาง	3.56	.76	มาก
4. มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน เพื่อรองรับผู้ประกอบการประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.28	1.09	ปานกลาง	3.54	.86	มาก
5. มีความรู้ปัจจัยการผลิต เรื่องแรงงานการค้าเสรี ข้อตกลงระหว่างการค้าและความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	3.47	3.35	มาก	3.23	.92	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.40	.89	ปานกลาง	3.48	.67	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก มีความคิดเห็นต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความรู้เรื่องเป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ($\bar{X} = 3.52$) มีความรู้ปัจจัยการผลิต เรื่องแรงงานการค้าเสรี ข้อตกลงระหว่างการค้าและความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาคือมีความรู้เกี่ยวกับการก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีด้วยกัน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน เพื่อรองรับผู้ประกอบการประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ($\bar{X} = 3.28$) รองลงมาคือมีความรู้และความเข้าใจด้านปัญหา และอุปสรรค ที่สำคัญของอาเซียน ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

และความคิดเห็นผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ มีความรู้และความเข้าใจด้านปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญของอาเซียน ($\bar{X} = 3.56$) มีความรู้เกี่ยวกับการก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ($\bar{X} = 3.55$) มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน เพื่อรองรับสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ($\bar{X} = 3.54$) มีความรู้เรื่องเป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ($\bar{X} = 3.53$) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางมี 1 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ปัจจัยการผลิต เรื่องแรงงานการค้าเสรี ข้อตกลงระหว่างการค้าและความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านทักษะในการปฏิบัติงานและรายข้อ

ความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร สายงานหลัก (n=122)		ระดับ	ผู้บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (n=122)		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
	1. ต้องปรับตัวให้กับผู้ร่วมงานที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และภาษา	3.90		.82	มาก	
2. การทำงานมีความถูกต้องแม่นยำ และเชื่อถือได้	3.99	.83	มาก	3.89	.74	มาก
3. สามารถปรับตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นชาติอาเซียน	3.84	.92	มาก	3.93	.64	มาก
4. มีทักษะการเจรจาต่อรองในการทำงาน หรือที่ประชุม	3.52	.93	มาก	3.74	.84	มาก
5. มีทักษะการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติในประเทศสมาชิก ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.41	1.12	มาก	3.40	.92	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.73	.75	มาก	3.79	.60	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก ที่มีต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก มีอยู่ด้วยกัน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานมีความถูกต้องแม่นยำ และเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 3.99$) ต้องปรับตัวให้กับ

ผู้ร่วมงานที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และภาษา ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ สามารถปรับตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นชาติ อาเซียน ($\bar{X} = 3.84$) มีทักษะการเจรจาต่อรองในการทำงาน หรือที่ประชุม ($\bar{X} = 3.52$) และที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีทักษะการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติในประเทศสมาชิก ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ และความคิดเห็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นว่า นักทรัพยากรมนุษย์ มีความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพร้อม ที่อยู่ในระดับมาก มีอยู่ด้วยกัน 4 ข้อ ได้แก่ ต้องปรับตัวให้กับผู้ร่วมงานที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และ ภาษา ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือสามารถปรับตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นชาติอาเซียน ($\bar{X} = 3.93$) การทำงานมีความถูกต้องแม่นยำ และเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 3.89$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีทักษะการเจรจาต่อรองในการทำงานหรือที่ประชุม ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางมี 1 ข้อ ได้แก่ มีทักษะการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติใน ประเทศสมาชิก ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ใน การรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านภาษาต่างประเทศ

ความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน ด้านภาษาต่างประเทศ	ผู้บริหาร สายงานหลัก (n=122)		ระดับ	ผู้บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (n=122)		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
ภาษาอังกฤษ						
ด้านทักษะการสื่อสาร	3.21	.89	ปานกลาง	3.55	.91	มาก
ด้านทักษะการอ่าน	2.93	.69	ปานกลาง	3.75	.87	มาก
ด้านทักษะการเขียน	2.99	.24	ปานกลาง	3.36	.69	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.04	.52	ปานกลาง	3.55	.71	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก ที่มีต่อความพร้อมของ นักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมาคือด้านการเขียน ($\bar{X} = 2.99$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการอ่าน ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ

และความคิดเห็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อความพร้อมของนักทรัพยากร มนุษย์ มีความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพร้อมที่อยู่ในระดับพร้อมมาก มีอยู่ด้วยกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านทักษะอ่าน ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือด้านทักษะการ สื่อสาร ($\bar{X} = 3.55$) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางมี 1 ข้อ ได้แก่ ด้านทักษะการเขียน ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

นอกจากภาษาอังกฤษ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์มีความเห็นเกี่ยวกับความพร้อม เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เรียงลำดับจากความถี่มาก ไปหาน้อย ดังนี้ ลาว 12 คน ญี่ปุ่น 5 คน กัมพูชามีจำนวน 18 คน พม่า 9 คน สิงคโปร์ 5 คน เวียดนาม 7 คน และฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และเกาหลีใต้ มีจำนวนเท่ากัน คือ 3 คน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพการ ทำงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบเกี่ยวกับความแตกต่าง คือ ค่าสถิติทดสอบที่แบบตัวอย่างอิสระกัน (Independent samples t-test)

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตาม สถานภาพการทำงาน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

บทบาทนักทรัพยากรมนุษย์	สถานภาพการทำงาน	(n=244)			
		\bar{X}	SD	t	p
1. ด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์	ผู้บริหารสายงานหลัก	3.55	.60	2.80*	.01
	ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์	3.76	.57		
2. ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์	ผู้บริหารสายงานหลัก	3.39	.94	5.74*	.00
	ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์	3.98	.65		

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

บทบาทนักทรัพยากรมนุษย์	สถานภาพการทำงาน	(n=244)			
		\bar{X}	SD	t	p
3. ด้านการเป็นที่พึงของพนักงาน	ผู้บริหารสายงานหลัก	3.60	.75	4.37*	.00
	ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์	4.00	.66		
4. การเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหารสายงานหลัก	3.69	.78	.97	.33
	ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์	3.79	.68		
รวมเฉลี่ย	ผู้บริหารสายงานหลัก	3.56	.70	3.90*	.00
	ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์	3.88	.59		

*p < .05

จากตารางที่ 4-11 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ และด้านทรัพยากรมนุษย์การเป็นที่พึงของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-12 การเปรียบเทียบความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	สถานภาพการทำงาน	(n=244)			
		\bar{X}	SD	t	p
1. ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ผู้บริหารสายงานหลัก	3.40	.89	.84	.40
	ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์	3.48	.67		
2. ความพร้อมด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสายงานหลัก	3.79	.75	.69	.49
	ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์	3.73	.60		
3. ความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศ	ผู้บริหารสายงานหลัก	3.04	.52	6.39*	.00
	ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์	3.04	.71		
รวมเฉลี่ย	ผู้บริหารสายงานหลัก	3.61	.61	3.05*	.00
	ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์	3.39	.51		

*p < .05

จากตารางที่ 4-12 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของนักทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่วนความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและความพร้อมด้านทักษะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์กับความพร้อม ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยสถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4-13 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						
	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG
AA	1.00						
AB	.67** (.00)	1.00					
AC	.79** (.00)	.80** (.00)	1.00				
AD	.72** (.00)	.75** (.00)	.88** (.00)	1.00			
AE	.62** (.00)	.61** (.00)	.57** (.00)	.56** (.00)	1.00		
AF	.57** (.00)	.50** (.00)	.61** (.00)	.63** (.00)	.61** (.00)	1.00	
AG	.26** (.00)	.49** (.00)	.50** (.00)	.48** (.00)	.35** (.00)	.42** (.00)	1.00

**p < .01

จากตารางที่ 4-13 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ มีค่าอยู่ระหว่าง .67 ถึง .88 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ การเป็นที่พึงของพนักงาน กับการเป็นผู้กระตุ่นการเปลี่ยนแปลง ($r=.88$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรความพร้อมใน

การรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่าอยู่ระหว่าง .35 ถึง .61 ซึ่งสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กับความพร้อมด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ($r=.61$) ส่วนคู่อื่น ๆ มีความสัมพันธ์ลดลงตามลำดับ

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นำเสนอการสรุปผลดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 สรุปข้อเสนอแนะต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อเสนอแนะต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ความถี่
1. ควรฝึกทักษะด้านภาษาอังกฤษเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกับประเทศสมาชิกอาเซียน	10
2. ฝึกและพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ด้านภาษาเพื่อนบ้านอาเซียน อย่างน้อย 1 ภาษา นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ	8
3. เรียนรู้วัฒนธรรม ค่านิยม สภาพเศรษฐกิจ การเมือง ของประเทศสมาชิกอาเซียน	7
4. ควรให้ความรู้แนะนำพนักงานในองค์กร ให้พร้อมมีทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงาน ตรงตามความต้องการของแนวทางอาเซียน	5
5. ควรมีขั้นตอนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และฝึกอบรมเพื่อความพร้อมของพนักงานที่มีต่อการเปิดการค้าเสรี ให้ชัดเจนและต่อเนื่อง	3

จากตารางที่ 4-14 พบว่าผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ มีข้อเสนอแนะที่มีต่อบทบาทและความพร้อม ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ควรฝึกทักษะด้านภาษาอังกฤษเพิ่มเติม ใช้ใน

การติดต่อสื่อสารกับประเทศสมาชิกอาเซียน (10 คน) ฝึกและพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ด้านภาษา
เพื่อนบ้านอาเซียน อย่างน้อย 1 ภาษา นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ (8 คน) เรียนรู้วัฒนธรรม ค่านิยม
สภาพเศรษฐกิจ การเมือง ของประเทศสมาชิกอาเซียน (7 คน) ควรให้ความรู้แนะนำพนักงานใน
องค์การ ให้พร้อมมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ตรงตามความต้องการของแนวทาง
อาเซียน (5 คน) และควรมีขั้นตอนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และฝึกอบรมเพื่อความพร้อมของ
พนักงานที่มีต่อการเปิดการค้าเสรี ให้ชัดเจนและต่อเนื่อง (3 คน) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสายงานหลัก ได้แก่ ผู้บริหารระดับผู้จัดการแผนก ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหาร การวางแผนและการจัดการ 5 แผนก ประกอบด้วย แผนกการผลิต แผนกการวางแผน แผนกวิจัยและพัฒนา แผนกบัญชี และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากทั้ง 5 แผนก เป็นแผนกที่ทำให้ห้องค์การมีการเจริญเติบโตในธุรกิจได้ดี เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ใน 122 บริษัท โดยมีผู้บริหารสายงานหลัก จำนวน 610 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) บริษัทละ 1 คน จำนวน 122 คน และผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ใน 122 บริษัท โดยมีผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 732 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) บริษัทละ 1 คน จำนวน 122 คน รวมทั้งสิ้น 244 คน ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบแบบตัวอย่างอิสระกัน (Independent samples t – test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำผลวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถสรุปได้ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

1. เพศ พบว่าผู้บริหารสายงานหลักส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 เพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และพบว่าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 86.07 และเป็นเพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93

2. อายุ พบว่าผู้บริหารสายงานหลักส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.16 มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.69 มีอายุ มากกว่า 41 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.23 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 และพบว่าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 46.72 มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.61 มีอายุ มากกว่า 41 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี ไม่มีเลย

3. ระดับการศึกษา พบว่าผู้บริหารสายงานหลักส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 65.57 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาโท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.69 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 และพบว่าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 81.97 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93

4. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่าผู้บริหารสายงานหลักส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 38.52 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 และระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21 มากกว่า 15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 และพบว่าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.69 รองลงมา ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.77 และระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67

5. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก ที่มีต่อบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือด้านการเป็นที่พึ่งของพนักงาน และด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ

6. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นที่พึ่งของพนักงาน รองลงมาคือด้าน

การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ

7. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลัก ที่มีต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับพร้อมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพร้อมอยู่ในระดับมาก คือด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านมีด้วยกัน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านภาษาต่างประเทศ ตามลำดับ

8. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับพร้อมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพร้อมอยู่ในระดับพร้อมมาก คือด้านทักษะในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านภาษาต่างประเทศ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตามลำดับ

9. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
1	ผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2	ผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3	บทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 5-1 สรุปได้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีผลปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนบทบาทและความพร้อมของ

นักทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน ในการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีผลยอมรับตามสมมติฐาน

9.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ การเป็นที่พึ่งของพนักงาน และการเป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความแตกต่างกัน

9.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของด้านภาษาต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านทักษะการปฏิบัติงาน ส่วนบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านการมีความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

10. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่านักทรัพยากรมนุษย์มีข้อเสนอแนะที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็นเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นักทรัพยากรมนุษย์ฝึกทักษะด้านภาษาอังกฤษเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการสื่อสารกับประเทศสมาชิกอาเซียน ฝึกและพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ด้านภาษาเพื่อนบ้านอาเซียน อย่างน้อย 1 ภาษา นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ เรียนรู้วัฒนธรรม ค่านิยม สภาพเศรษฐกิจ การเมืองของประเทศสมาชิกอาเซียน ควรให้ความรู้แนะนำพนักงานในองค์กร ให้พร้อมมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ตรงตามความต้องการของแนวทางอาเซียน ควรมีขั้นตอนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และฝึกอบรมเพื่อความพร้อมของพนักงานที่มีต่อการเปิดการค้าเสรีให้ชัดเจนและต่อเนื่อง ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมพบว่าผู้บริหารสายงานหลัก มีความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละบทบาทเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้กระตุ่นการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือด้านการเป็นที่พึ่งของพนักงานและด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ และพบว่าโดยภาพรวมของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ เห็นด้วยในระดับมากกับบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นที่พึ่งของพนักงาน รองลงมาคือด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านการเป็นผู้กระตุ่นการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ อาจเนื่องมาจาก การวิจัยครั้งนี้เป็นช่วงเวลาที่แตกต่างกันและนักทรัพยากรมนุษย์อาจมีการพัฒนาบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในระดับตัวบุคคลเองและระดับองค์กร อาจรวมไปถึงการตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลดา ประยูรพานิชย์ (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ซึ่งผลการศึกษาพบว่าในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยการแสดงบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ บทบาทด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ บทบาทด้านการเป็นผู้สนับสนุนและที่พึ่งพาของพนักงาน บทบาทด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัจฉรา สุชาติประเสริฐกุล (2553) ศึกษาเรื่องบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ในภาคราชการและรัฐวิสาหกิจของไทย ผลการวิจัยพบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ในราชการและรัฐวิสาหกิจแสดงบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน โดยแสดงบทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่มากที่สุด และในขณะที่แสดงบทบาทการเป็นผู้กระตุ่นการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ควรจะมีการศึกษาทบทวนบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับภาคราชการและรัฐวิสาหกิจที่จะส่งผลถึงการปฏิบัติงานขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรในภาคเอกชน ซึ่งภาคราชการและรัฐวิสาหกิจไม่เกิดความรู้สึกของการแข่งขัน หรือไม่รู้สึกรถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมขององค์กร และกระแสการดำเนินธุรกิจและเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลง

ไป อาจจึงไม่เกิดความรู้สึกต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาทของตน เน้นการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดการเชี่ยวชาญในหน้าที่เป็นหลัก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ และด้านทรัพยากรมนุษย์การเป็นที่พึ่งของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากงานวิจัยครั้งนี้มีการสำรวจในช่วงเวลาที่ใกล้เข้าสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้มีการเตรียมความพร้อมที่มากกว่าการสำรวจในช่วงแรกเริ่ม ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรนารี โสภานูตร (2555) พบว่ามีความพร้อมด้านทักษะในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของนักทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่วนความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและความพร้อมด้านทักษะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนงนุช จวงตระกูล (2555) พบว่าวิศวกรไทยมีความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากกลุ่มประชากรที่ต่างกัน ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศต่างกัน

3. บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ มี 4 บทบาท ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเป็นที่พึ่งของพนักงาน และด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กับความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อาจเป็นเพราะว่าความพร้อม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านภาษาต่างประเทศ อธิบายได้ว่า เมื่อนักทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญกับบทบาทด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเป็นที่พึ่งของพนักงาน และด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง มีต่อความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงด้านภาษาต่างประเทศ และในทางเดียวกัน เมื่อนักทรัพยากรมนุษย์มีความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านภาษาต่างประเทศ สอดคล้องกับ

อุไรวรรณ รุ่งไพบัญญ์ (2557) กล่าวว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกำลังเป็นบริบทสำคัญในการเปลี่ยนแปลง นักบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไทยยุคใหม่จึงต้องตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงตลอดมีความจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมของคนในองค์กร ให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทที่เปลี่ยนไป และยังคงสอดคล้องกับบุคคล ชีวะธนรักษ์ (2556) กล่าวว่า นักทรัพยากรมนุษย์ต้องหมั่นพิจารณาทบทวนทั้งภารกิจและแผนงานอย่างสม่ำเสมอ และเปิดกว้างติดตามข่าวสารเพื่อวางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ขององค์กรอย่างสอดคล้องกัน ซึ่งหากการเป็นนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกิจกรรมปกติให้เป็นกิจกรรมเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ และต้องพร้อมอยู่ตลอดเวลาที่จะทบทวนภารกิจและปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเดิมสู่แนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ดังต่อไปนี้

1. นักทรัพยากรมนุษย์ควรมีสমรรถนะเป็นผู้บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ เปลี่ยนแปลงงานและระบบงานภายในฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อเป็นตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรคาดหวังให้แก่หน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนี้ควรเข้าไปมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเข้าร่วมประชุมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสื่อสารข้อมูลดังกล่าวไปยังพนักงานและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างราบรื่นที่สุด รวมทั้งนักทรัพยากรมนุษย์ควรพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานองค์กรที่เป็นต้นแบบของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งศึกษาหาความรู้รอบตัวอย่างสม่ำเสมอ

2. นักทรัพยากรมนุษย์ควรมีความเข้าใจถึงกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กรและจะต้องมีการวางกลยุทธ์ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้ โดยนักทรัพยากรมนุษย์ต้องเข้าร่วมประชุมในการทำแผนธุรกิจ รับทราบเป้าหมาย เข้าใจปัญหาและหาทางแก้ไขร่วมกันกับผู้จัดการ หน่วยงาน นอกจากนี้ต้องเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้จัดการ หน่วยงานหรืองานอื่น ๆ ในกิจการขององค์กรมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร และนำกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องมากำหนดกลยุทธ์ในทุกภารกิจของงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานบรรลุตามกลยุทธ์ขององค์กร

3. การจัดการด้านวัฒนธรรมการทำงาน นักทรัพยากรมนุษย์ควรมีหน้าที่สร้างเสริม สนับสนุน หรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี โดยกระทำคนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะในการหากรรมวิธีที่จะปรับเปลี่ยน จูงใจ พฤติกรรมของคณในองค์การให้พร้อมสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่ดี การมีกิจกรรม เพื่อ กระตุ้นเตือนต่อเนื่องและ แนวทางการประเมิน และติดตามผล ที่เป็นรูปธรรม การสรรหาบุคลากร ที่มีพฤติกรรมที่จำเป็นในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานเข้ามาปฏิบัติงานใน องค์การ รวมทั้งการศึกษาดูงานองค์การที่เป็นต้นแบบของการจัดการวัฒนธรรมการทำงานที่ ประสบความสำเร็จ

4. นักทรัพยากรมนุษย์ ควรจะรู้บทบาท ขอบเขต การปฏิบัติงานจริงที่ดำเนินอยู่เพื่อที่จะ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในการตอบสนองความคาดหวังขององค์การให้แข่งขันได้ โดย วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานจริงที่ดำเนินอยู่ สามารถทำได้โดยการค้นคว้าที่จะศึกษา หาความรู้รอบตัวอยู่เสมอ เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ในวิชาชีพด้านบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ของตนเอง และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

5. นักทรัพยากรมนุษย์ควรมี วิธีการเตรียมความพร้อมหลายวิธีควบคู่กันไป ได้แก่ การ ติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการศึกษา ดูงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อให้เข้าใจวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ รวมทั้งส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้กับพนักงานในองค์การ

6. นักทรัพยากรมนุษย์ควรพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน นักทรัพยากรมนุษย์ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษรวมไป ถึงภาษาอาเซียน ได้แก่ การจัดอบรมหลักสูตรทักษะภาษาอังกฤษ การสอบวัดความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษหรือภาษาอาเซียน การให้ผลตอบแทนสำหรับผู้ผ่านการทดสอบหรือมีทักษะ ภาษาอังกฤษในระดับสูง และการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจากชาติอาเซียนเข้ามาปฏิบัติงานในฝ่าย บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดการกระตือรือร้น สื่อสาร แลกเปลี่ยนภาษา ในฝ่าย บริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเน้นศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ดังนั้น การทำวิจัยครั้งต่อไปควร ทำการศึกษาการพัฒนาบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. ควรทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

บทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การแบบอื่น หรือนิคมอุตสาหกรรมอื่น เพื่อให้ได้ผลแม่นยำมากยิ่งขึ้น และนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาผลกระทบหรือลดผลกระทบที่มีต่อนักทรัพยากรมนุษย์ จากการเปิดเสรีด้านแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงควรศึกษาผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ไทย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

บรรณานุกรม

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2548). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โอกาสทางการค้าและการลงทุนของไทย*. นนทบุรี: สำนักเอเชียตะวันออกเฉียงใต้.
- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2554). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)*. วันที่ค้นข้อมูล 20 กรกฎาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.thaifita.com/trade/corner/aec_about.pdf
- กฤษณา ธีระชชนะโชค. (2547). *บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนแปลงธรรมเนียมองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานจัดการทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกษมสันต์ สารภี. (2549). *บทบาทและแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐไทยในทศวรรษหน้า*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2557). *ค้นหาโรงงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ieat.go.th/ieat/index.php/th/investments/about-industrial-states/industrial-estates-in-thailand-2/365-2013-10-16-04-37-14>
- กุลมาศ ศิริมาตย์. (2556). *ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรในการก้าวเข้าสู่ AEC*. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 3(4), 525-540
- คมคาย รอดลอยทุกข์. (2542). *เทเลวิชั่นแลหลังนักบริหารงานบุคคลไทย*. *วารสารการบริหารคน*, 20(11), 55-68.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (Strategic Human Resource Management: Theory and Practices)*. กรุงเทพฯ : ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล.

- ฉัตรปวีณ์ ฉัฐเมธาสิทธิ์. (2557). การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบความคาดหวังในบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะพันธมิตรธุรกิจของผู้บริหารระดับต้นใน 5 ธุรกิจของบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). *วารสาร Panyapiwat Journal*, 5(2), 49-65.
- ชลดา ประยูรพาณิชย์. (2555). การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการจัดการธุรกิจ*, 1(1), 49-75
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- คนัย เทียนพูน. (2539). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครุณี มโนรัตน์. (2544). *ความคาดหวังของพนักงานต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ในปี ค.ศ. 2000-2009*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดิลก ถือกกล้า. (2554). บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารคน*, 32(1), 31-37.
- ตรีณวลดนุช กองผาพา. (2552). *บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ศึกษากรณีวิสาหกิจขนาดใหญ่ ในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. จันทบุรี: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

- นงนุช จวงตระกูล. (2555). ความพร้อมต่อการเปิดเสรีด้านแรงงาน ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของวิศวกร ไทยในกลุ่มบริษัทอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์การศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพคุณ ชีวะธนรักษ์.(2556). การกิจและวิกฤติที่ทรัพยากรมนุษย์ต้องทบทวนก่อนถึงประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ปี 2558. วารสารนักบริหาร, 33(4), 64-71.
- นฤมล สุมรรคา. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษาสถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคลธัญบุรี.
- ปรเมธี วิมลศิริ. (2555). เอกสารประกอบการอภิปรายหัวข้อ *The AEC Deep Impact, Thailand HR Forum 2012 Strengthen Organization Capability: Survive Beyond Tomorrow*. 12-13 มิถุนายน 2555, โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ แอท เซ็นทรัล พลาซ่าลาดพร้าว กรุงเทพฯ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 3(4), 25-40
- พรนารี โสภานุตร. (2555). แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม ระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วิทยานิพนธ์ การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. (2555). การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงานตาม มาตรฐานอาเซียน. กรุงเทพฯ: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ภูข้าว จันทรมณี. (2549). บทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของ องค์การ กรณีศึกษา บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุ ก่อสร้าง จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และองค์การ, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.

- วิภาดา รัตนวราภรณ์. (2555). ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์บทบาทใหม่ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.
ใน การประชุมวิชาการ SWUMBA Research Conference (หน้า 156-166). กรุงเทพฯ:
สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2553). บทบาท สมรรถนะ ความเป็นมืออาชีพของนักทรัพยากรมนุษย์ไทย: วิกฤตเจียบท่ามกลางความคืบหน้าในธรรมเนียมปฏิบัติ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 50(3), 40-75.
- สมใจ กงเดิม. (2556). การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สมบุญ บวรอุดมศักดิ์. (2550). บทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจ. ปัญหาพิเศษการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบูรณ์ สุริยวงศ์ และคณะ. (2552). วิจัยและสถิติทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2554). ความเป็นมาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารคน*, 32(1), 12-13.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- สำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ. (2554). *รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2553*. เข้าถึงได้จาก http://www.oie.go.th/industrystatus1_th.asp
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2549-2555*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- อนุชัช รามวงษ์กุล. (2550). *การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชีวศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิญญา อิงอาจ. (2554). *การสร้างเครื่องมือการวิจัย*. กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิญญา อิงอาจ. (2556). *การวิเคราะห์สถิติเพื่อการวิจัย เล่ม 1: ความรู้เบื้องต้น-การทดสอบเชิงเปรียบเทียบตัวเฉลี่ย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อังฉรา สุชาติประเสริฐกุล. (2553). *บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานขององค์กร*. วิทยานิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุไรวรรณ รุ่งไทรัญ. (2557). *สรุปการเสวนา “HR OUTLOOK 2014”*. วารสาร *HR Intelligence*, 9(1), 6-7.
- Gilley, J. W., & Maycunich, A. (2000). *The organizational learning, performance, and chance: An introduction to strategic human resource development*. Maxachusetts: Perseus.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2003). *Managing human resource through strategic partnerships* (8th ed). Ohio: South-western.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2008). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (6th ed). New York: McGraw-Hill.
- Paauwe, J. (2004). *HRM and Performance: Achieving long- term viability*. Oxford University Press.
- Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions. In *The Next Agenda for Adding Value and Delivering results*. (p, 169-184). Boston: Harvard Business School Press.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). Higher knowledge for higher aspirations. *Human Resource Management*, 44(4), 48-504.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๕๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ ๐๐๕๕

วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ

ด้วย นางสาวณัฐกานต์ ดอนถวิล รหัสประจำตัว ๕๖๔๒๐๖๔๒ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยมี ดร.พรรรัตน์ แสดงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๐๒๖



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวณัฐกานต์ ดอนฉวิล รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๙๒ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงดงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย และคณะ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๕

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๕

ที่ ศธ ๒๖๐๓.๑/ว ๐๐๙๖



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณมานิสา แซ่โจ้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวณัฐกานต์ ตอนฉวิล รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๙๒ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยมี ดร.พรรรัตน์ แสตงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย และคณะ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๙

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๙

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการจัดทำงานวิทยานิพนธ์ ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลที่ท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถามฉบับนี้ขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่าง การปฏิบัติงานหรือหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างสมบูรณ์ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัย อีกทั้งผลการศึกษายังใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำหรับข้อมูลที่ได้รับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับและจะนำไปใช้และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และกรุณาส่งกลับคืนภายใน 10 วันหลังได้รับเอกสาร โดยทาง E-mail : nattakan.don@gmail.com หรือ ไปรษณีย์ : 12043 ม.3 ต.บางละมุง อ.บางละมุง จ.ชลบุรี 20150 (ซึ่งได้แนบซองมาพร้อมแล้ว)

นางสาวณัฐกานต์ คอนถวิล
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำงานวิทยานิพนธ์ ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลที่ท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถามฉบับนี้ถือเป็นความลับและขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น ต่อการปฏิบัติงานหรือหน่วยงานของ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างสมบูรณ์ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่องานวิจัย อีกทั้งผลการศึกษายังใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเปลี่ยนแปลง บทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำหรับข้อมูลที่ได้รับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับและจะนำไปใช้และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และกรุณาส่งกลับคืนภายใน 20 วันหลังได้รับเอกสาร โดยทาง E-mail : natthakan.don@gmail.com หรือ ไปรษณีย์ : 120/43 ม.3 ต.บางละมุง อ.บางละมุง จ.ชลบุรี 20150 (ซึ่งได้แนบซองมาพร้อมแล้ว)

นางสาวณัฐกานต์ ดอนถวิล

นิสิตมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อมูลการติดต่อ : โทร 08-6316-9524. E-mail: natthakan.don@gmail.com

ข้อความ	ค่าความตรงของเนื้อหา					ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	
บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์						
1. ท่านมีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ที่องค์การต้องการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีส่วนช่วยให้องค์การปรับปรุงการ ดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีส่วนช่วยให้องค์การให้ความสำคัญ กับ พนักงาน หรือ เอาใจใส่ดูแลพนักงานใน ด้าน ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีส่วนช่วยให้องค์การปรับตัวได้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่าน คือ หุ้นส่วนทางธุรกิจ เช่น เป็นผู้ มีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หรือ ดำเนินการควบคู่ไปกับทิศทางขององค์การ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. ท่านใช้เวลาส่วนมาก ไปด้วยการทำงาน ด้านกลยุทธ์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. ท่านทำงานเพื่อให้กลยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์นั้นสอดคล้องหรือเป็นไป ในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์ของ ธุรกิจหรือองค์การ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. ท่านได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและ กำหนดโครงการเพื่อเชื่อมโยงกลยุทธ์ของ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ความสำเร็จ ของกลยุทธ์ธุรกิจหรือองค์การ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถ เนื่องจาก มีส่วนช่วยให้องค์การประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายทางกลยุทธ์ที่ตั้งไว้	1	1	-1	1	0.30	ใช้ ไม่ได้

ข้อคำถาม	ค่าความจริงของเนื้อหา					ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	รวม	ค่า IOC	
บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่						
10. ท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ	1	1	-1	1	0.30	ใช้ไม่ได้
11. ท่านเห็นว่าท่านเป็นผู้ผลักดันการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น งานฝึกอบรม และงานสรรหาพนักงาน เป็นต้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำขั้นตอนการทำงานของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13. ประสิทธิภาพของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถวัดได้จากความสามารถของท่านที่ทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	0	1	0	1	0.30	ใช้ไม่ได้
14. ท่านมีมุมมองว่า ท่าน คือ ผู้เชี่ยวชาญในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	0	1	0	1	0.30	ใช้ไม่ได้
15. ท่านใช้เวลาส่วนมากไปกับการทำงานตามหน้าที่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	0	1	-1	0	0.00	ใช้ไม่ได้
16. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นฝ่ายที่กระตือรือร้นในการวางแผนและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17. ท่านทำงานตามขั้นตอนและมีการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18. ท่านได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนดโครงการเพื่อให้ขั้นตอนการทำงานและการติดต่อทางเอกสารมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าความตรงของเนื้อหา					ผลการพิจารณา
	ผู้ช่วยวิทยุ คนที่ 1	ผู้ช่วยวิทยุ คนที่ 2	ผู้ช่วยวิทยุ คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	
บทบาทการเป็นที่พึ่งของพนักงาน						
19. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน เนื่องจากเห็นผลงานที่เพิ่มขึ้น อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20. ท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงาน หรือเอาใจใส่ดูแลพนักงานในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	0	1	1	2	0.70	ใช้ได้
21. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	-1	1	1	1	.30	ใช้ไม่ได้
22. ท่านมั่นใจว่า นโยบายและโครงการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23. ประสิทธิภาพของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถวัดได้จากความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24. ท่านมีมุมมองว่า ท่าน คือ ผู้เข้าใจความต้องการของพนักงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25. ท่าน คือ ผู้เข้าใจความต้องการของพนักงาน ใช้เวลาส่วน มากไปกับการรับฟังและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับพนักงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นฝ่ายที่กระตือรือร้นในการร่วมรับฟัง และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับพนักงาน	0	1	1	2	0.70	ใช้ได้
27. ท่าน มีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและของครอบครัว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าความตรงของเนื้อหา					ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	
28. ท่านได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนดโครงการเพื่อดูแลความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน เนื่องจากสามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
บทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง						
30. ท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31. ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดวัฒนธรรมการยอมรับสิ่งใหม่ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	0	1	1	2	0.70	ใช้ได้
32. ท่านทำให้มั่นใจว่า การทำงานและโครงการของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์กรมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง	0	1	1	2	0.70	ใช้ได้
33. ประสิทธิภาพของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถวัดได้จากการที่องค์กรมีความเข้าใจและความพร้อมที่จะปรับตัวกับเรื่องต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34. ท่านมีมุมมองว่า ท่าน คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35. ท่านใช้เวลาส่วนมากไปกับการสนับสนุนพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
36. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นฝ่ายที่กระตือรือร้นในการกระตุ้นให้องค์กรมีการปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงองค์กรใหม่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อความถาม	ค่าความตรงของเนื้อหา					ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	
37. ท่านทำงานเพื่อปรับพฤติกรรมองค์กรให้ รองรับต่อการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38. ท่านได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและ กำหนดโครงการเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดการ เปลี่ยนแปลง	0	1	1	2	0.70	ใช้ได้
39. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของ นักทรัพยากรมนุษย์เนื่องจาก มีส่วนช่วยทำให้ เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน						
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการก่อตั้งประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน เพื่อ รองรับสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีความรู้และความเข้าใจด้านปัญหา และอุปสรรค ที่สำคัญของอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีความรู้เรื่องเป้าหมายของประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีความรู้ปัจจัยการผลิต เรื่องแรงงาน การค้าเสรี ข้อตกลงระหว่างการค้าและความ ร่วมมือทางเศรษฐกิจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน						
6. ท่านมีทักษะการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติ ในประเทศสมาชิก ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. ท่านมีทักษะการเจรจาต่อรองในการทำงาน หรือที่ประชุม	0	1	1	2	0.70	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าความตรงของเนื้อหา					ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	รวม	IOC	
8. ท่านสามารถปรับตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นชาติอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9. การทำงานของท่าน มีความถูกต้องแม่นยำ และเชื่อถือได้	0	1	1	2	0.70	ใช้ได้
10. ท่านคิดว่าต้องปรับตัวให้กับผู้ร่วมงานที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และภาษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านภาษาต่างประเทศ						
ภาษาอังกฤษ						
11. ด้านการอ่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12. ด้านการเขียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13. ด้านการสื่อสาร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ภาษาของประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน						
14. ด้านการพูด (โปรดระบุประเทศ)_____	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15. ด้านการอ่าน (โปรดระบุประเทศ)_____	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A.1	149.93	850.424	.300	.980
A.2	150.28	855.278	.300	.980
A.3	150.38	840.030	.588	.979
A.4	150.24	819.833	.782	.979
A.5	150.03	832.677	.702	.979
A.6	151.17	856.791	.234	.980
A.7	150.41	804.466	.863	.978
A.8	150.34	798.805	.907	.978
B.9	150.62	811.458	.742	.979
B.10	150.52	802.901	.823	.979
B.11	150.59	801.894	.822	.979
B.12	150.76	822.475	.668	.979
B.13	150.28	820.421	.765	.979
B.14	150.28	828.421	.644	.979
C.15	150.00	827.357	.716	.979
C.16	150.17	827.433	.857	.979
C.17	150.62	811.887	.800	.979
C.18	150.17	835.219	.667	.979
C.19	150.52	819.687	.830	.979
C.20	150.10	824.953	.842	.979
D.21	150.17	817.576	.779	.979
D.22	150.00	813.286	.920	.978
D.23	150.24	815.833	.824	.979
D.24	150.10	821.310	.793	.979
D.25	150.31	817.650	.781	.979
D.26	150.24	832.475	.666	.979

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D.27	150.21	825.884	.676	.979
D.28	150.28	814.993	.866	.979
D.29	150.21	816.384	.855	.979
D.30	150.10	819.453	.829	.979
E.1	150.52	817.330	.840	.979
E.2	150.59	806.108	.865	.978
E.3	150.72	810.921	.859	.979
E.4	150.45	820.613	.810	.979
E.5	150.52	813.330	.848	.979
F.6	150.48	816.973	.732	.979
F.7	150.41	817.394	.838	.979
F.8	150.21	833.527	.534	.979
F.9	150.00	843.714	.384	.980
F.10	150.03	833.892	.633	.979
G.11	151.17	848.433	.460	.980
G.12	151.00	853.214	.353	.980
G.13	151.17	848.433	.460	.980

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

รายการ	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
บทบาทด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์	8	.95
บทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่	6	.97
บทบาทด้านการเป็นที่พึ่งของพนักงาน	6	.94
บทบาทด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง	10	.96
ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	5	.95
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	5	.98
ด้านภาษาต่างประเทศ	5	.91
รวมทั้งสิ้น	45	.97

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มี
ต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
สำหรับการจัดทำงานวิทยานิพนธ์ ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าต่อการวิจัยในครั้งนี้
ข้อมูลที่ท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถามฉบับนี้ขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบใด ๆ
ทั้งสิ้น ต่อการปฏิบัติงานหรือหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างสมบูรณ์ซึ่งมีความ
สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่องานวิจัย อีกทั้งผลการศึกษายังใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา
เปลี่ยนแปลงบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน สำหรับข้อมูลที่ได้รับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับและจะนำไปใช้และนำเสนอในภาพรวม
เท่านั้น จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และ
กรุณาส่งกลับคืนภายใน 10 วันหลังได้รับเอกสาร โดยทาง E-mail: natthakan.don@gmail.com
หรือ ไปรษณีย์ : 120/43 ม.3 ต.บางละมุง อ.บางละมุง จ.ชลบุรี 20150 (ซึ่งได้แนบซองมาพร้อมแล้ว)

นางสาวณัฐกานต์ ดอนถวิล

คำชี้แจงแบบสอบถามที่ท่านได้รับประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมด้านความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ ในการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้ประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่กำหนดให้

1. สถานภาพการทำงาน

- ผู้บริหารงานสายงานหลัก
 ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. เพศ ชาย หญิง

3. อายุ

- น้อยกว่า 25 ปี 25 – 30 ปี
 31- 40 ปี มากกว่า 40 ปี

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี
 11- 15 ปี มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ โดยเลือก 1 – 5 ตามระดับความคิดเห็นที่ตรงใจที่สุดเพียงมุมมอง / ทักษะ ซึ่งมี
เกณฑ์ความคิดเห็นดังนี้

5= เห็นด้วยมากที่สุด 4= เห็นด้วยมาก 3= เห็นด้วยปานกลาง 2= เห็นด้วยน้อย 1= เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์					
1.1 ท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการ					
1.2 ท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ					
1.3 ท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรให้ความสำคัญกับ พนักงาน หรือ เอาใจใส่ดูแลพนักงาน					
1.4 ท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
1.5 ท่านเป็นผู้มีส่วนทำให้้องค์การประสบความสำเร็จหรือ ดำเนินการควบคู่ไปกับทิศทางขององค์กร					
1.6 ท่านใช้เวลาส่วนมากไปกับการทำงานด้านกลยุทธ์					
1.7 ท่านทำงานเพื่อให้กลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากร มนุษย์นั้นสอดคล้องหรือเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับกล ยุทธ์ของธุรกิจหรือองค์กร					
1.8 ท่านได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนดโครงการ เพื่อเชื่อมโยงกลยุทธ์ของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ ความสำเร็จของกลยุทธ์ธุรกิจหรือองค์กร					
2. บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่					
2.1 ท่านเป็นผู้ผลักดันการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร เช่น งานฝึกอบรมและงานสรรหาพนักงาน					
2.2 ท่านได้ดำเนินการจัดทำขั้นตอนการทำงานด้านบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.3 ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์					
2.4 ท่านใช้เวลาส่วนมากไปกับการคิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น					
2.5 ท่านทำงานตามขั้นตอนและมีการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์					
2.6 ท่านได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนดโครงการเพื่อให้ขั้นตอนการทำงานและการติดต่อทางเอกสารมีประสิทธิภาพ					
3. บทบาทการเป็นที่พึ่งของพนักงาน					
3.1 ท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานหรือเอาใจใส่ดูแลพนักงานในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
3.2 ท่านได้สร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามลักษณะที่พนักงานต้องการ					
ข้อคำถาม					
3.3 ท่านมีส่วนในการกำหนดนโยบายและโครงการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน					
3.4 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นฝ่ายที่กระตือรือร้นในการร่วมรับฟังและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน					
3.5 ท่านได้มีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและของครอบครัว					
3.6 ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของท่านเนื่องจากสามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้					
4. บทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง					
4.1 ท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง					
4.2 ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดวัฒนธรรมการยอมรับสิ่งใหม่และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
4.3 ท่านมั่นใจว่าการทำงานและโครงการของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์กรมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง					
4.4 ประสิทธิภาพของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถวัดได้จากการที่องค์กรมีความเข้าใจและความพร้อมที่จะปรับตัวกับเรื่องต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต					
4.5 ท่านได้เตรียมความพร้อมให้กับพนักงานในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น					
4.6 ท่านใช้เวลาส่วนมากไปกับการสนับสนุนพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน					
4.7 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นฝ่ายที่กระตือรือร้นในการกระตุ้นให้องค์กรมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรใหม่					
ข้อความ					
4.8 ท่านทำงานเพื่อปรับพฤติกรรมองค์กรให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้					
4.9 ท่านได้พัฒนาขั้นตอนการทำงานและกำหนดโครงการเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง					
4.10 ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กร					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อความพร้อม ในการรองรับ
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับท่านมากที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์ความคิดเห็นดังนี้
5= พร้อมมากที่สุด 4= พร้อมมาก 3= พร้อมปานกลาง 2= พร้อมน้อย 1= พร้อมน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความพร้อม				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
1.1 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
1.2 ท่านมีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน เพื่อรองรับสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
1.3 ท่านมีความรู้และความเข้าใจด้านปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญของอาเซียน					
1.4 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
1.5 ท่านมีความรู้ปัจจัยการผลิต แรงงานการค้าเสรี ข้อตกลงระหว่างการค้าและความร่วมมือทางเศรษฐกิจ					
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน					
2.1 ท่านมีทักษะการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติในประเทศสมาชิก ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
2.2 ท่านมีทักษะการเจรจาต่อรองในการทำงาน หรือที่ประชุม					
2.3 ท่านสามารถปรับตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นชาติอาเซียน					
2.4 การทำงานของท่าน มีความถูกต้องแม่นยำ และเชื่อถือได้					
2.5 ท่านต้องปรับตัวให้กับผู้ร่วมงานที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และภาษา					
3. ด้านทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ					
ภาษาอังกฤษ					
11. ด้านทักษะการอ่าน					
12. ด้านทักษะการเขียน					
13. ด้านทักษะการสื่อสาร					

ข้อความ	ระดับความพร้อม				
	5	4	3	2	1
ภาษาของประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
14. ด้านทักษะการพูด					
15. ด้านทักษะการอ่าน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบทบาทและความพร้อมของนักรัพยากรณ์มนุษย์ ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้ประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....