

การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

**The Study of Human Resources Development for Supporting ASEAN Economic
Community (AEC): A Case Study of Automotive Industry in Eastern Industrial
Estate**

ชลดา ประยูรพาณิชย์* ดร.พรรัตน์ แสงคงหาญ**และ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพ้ริ้ว***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทบาท
นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงศึกษาปัจจัยลักษณะ
องค์การ ที่มีผลต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทบาทนักพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่
ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือนักทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
อุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกจำนวน 182 คน เก็บข้อมูลโดยใช้
แบบสอบถาม ในเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2555 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการแสดงบทบาท
ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยกิจกรรมด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการฝึกอบรมและการศึกษา
ในส่วนของ การแสดงบทบาท พบว่าบทบาทหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา
ได้แก่ บทบาทผู้สนับสนุนและเป็นที่พักพิงของพนักงาน บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบทบาท
ผู้เชี่ยวชาญในงาน รวมถึงผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีกิจกรรมและบทบาท
นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม สัญชาติเจ้าของกิจการที่ต่างกัน พบว่ามี

*นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิตสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการ
ท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

**อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
***อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
กิจกรรมและบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ตลอดจนพบว่าความสัมพันธ์
ระหว่างกิจกรรมและบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกใน
ระดับสูง

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน/ อุตสาหกรรมยานยนต์

Abstract

The purpose of this research was to 1) to study the human resource development activities for supporting ASEAN economic community 2) to study the role of human resource development practitioners for supporting ASEAN economic community 3) to study the influence of organizational factors on the human resource development activities and the role of human resource development practitioners for supporting ASEAN economic community and 4) to study relationships between the human resource development activities and the role of human resource development practitioners for supporting ASEAN economic community. The samples used in this research were HR Managers HRD or HR practitioners in automotive industry in eastern industrial estate of 182 persons. The sampling method used was stratified random sampling with proportional allocation. A survey questionnaire was employed. The data were collected during February–March 2012. Statistical analysis used included frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

Research findings show moderate level of the human resources development activities and the role of human resources development practitioners for supporting ASEAN Economic Community. It was found that the organizations with different size have difference in their human resources development activities and role of human resources development practitioners. However, the different nationality of organizations found no difference in their human resources development activities and role of human resources development practitioners. Moreover, there is

a positive relationship between the human resources development activities and the role of human resources development practitioners at the statistics level of .01.

KEYWORDS: Human Resources Development/ ASEAN Economic Community/ Automotive Industry

บทนำ

การเกิดขึ้นของโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในส่วนการจัดระเบียบโลกทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ระลอกแล้วระลอกเล่าอย่างต่อเนื่อง และสามารถเห็นผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ไม่เว้นแม้แต่กลุ่มประเทศอาเซียน ที่จำเป็นต้องมีการปรับตัว มีการจัดระเบียบใหม่ และมีการสร้างความร่วมมือใหม่ ๆ ในหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งการรวมตัวที่เรียกว่า การก้าวเข้าสู่การเป็น “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC)” ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งการเกิดขึ้นเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น จะส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในหลาย ๆ ด้าน รวมไปถึงด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งในภาพรวมของประเทศในระดับมหภาค และทั้งในระดับตัวบุคคลที่เป็นระดับจุลภาค (คิลก ถือกกล้า, 2554)

นอกจากนี้ การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จะทำให้เกิดการไหลเวียนของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือทั่วทั้งภูมิภาคของประชาคมอาเซียนอย่างเสรีมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมายภายในประเทศสมาชิกอาเซียน จึงย่อมส่งผลกระทบต่อที่หลากหลาย ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวจะมีมากหรือน้อยนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละประเทศ ทั้งในระดับประเทศ และระดับองค์การธุรกิจ (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2554)

และหากพิจารณาในแง่ของการเปรียบเทียบศักยภาพการแข่งขันของแต่ละประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียนด้วยกัน จากข้อมูลรายงานความสามารถทางการแข่งขันระหว่างประเทศในปี 2011 ของ IMD World Competitiveness Center ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาธุรกิจใน Switzerland ที่ได้ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถทางการแข่งขันระหว่างประเทศ จำนวน 59 ประเทศในปี 2011 ซึ่งพบว่า ประเทศสิงคโปร์ได้รับการจัดอันดับขีดความสามารถการแข่งขันไว้ในอันดับที่ 1 ในปี 2010 และอันดับที่ 3 ของโลกในปี 2011 ส่วนประเทศมาเลเซียได้รับการจัดอันดับเป็นที่ 10 ในปี 2010 และอันดับที่ 16 ของโลก ในปี 2011 ในขณะที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 26 ในปี 2010 และได้อันดับที่ 27 ในปี 2011 (IMD World Competitiveness Center, 2011) จึงแสดงให้เห็น

เห็นถึงว่า ภาพรวมขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) ของประเทศไทย เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียนที่ได้รับการจัดอันดับ คือ ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ จะพบว่า ประเทศไทยมีความสามารถทางการแข่งขันในภาพรวมน้อยกว่าสิงคโปร์และมาเลเซีย แต่สูงกว่าอินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ จึงจัดอยู่ในระดับปานกลาง

การจัดอันดับนี้ วัตถุประสงค์จากผลการดำเนินงานในด้านของภาครัฐ ด้านธุรกิจ ด้านเศรษฐกิจ และด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ รวมถึงประเทศไทยยังคงมีจุดอ่อนในเรื่องการขาดเสถียรภาพ และการขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อยู่อีกมาก ซึ่งหากจะพัฒนาประเทศไทยให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันต่าง ๆ ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันการพัฒนาประเทศ และจะเป็นหลักประกันในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง (จำนียร จวงตระกูล, 2553)

ตลอดจน จากกระแสการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรง รวมถึงความจำเป็นในการพัฒนาประเทศในข้างต้น จึงส่งผลกระทบต่อทุก ๆ อุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งนับได้ว่าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญของประเทศไทย และหลายประเทศให้ความสำคัญ เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์นับได้ว่ามีความสำคัญต่อมูลค่า GDP ภาคอุตสาหกรรมไทยในอันดับต้น ๆ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2554) และเป็นอุตสาหกรรมที่จะต้องมีการแข่งขันในระดับสากล จึงเกิดเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล (สถาบันยานยนต์, 2552)

อย่างไรก็ตาม การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเฉพาะในส่วนของอุตสาหกรรมยานยนต์นั้น นับได้ว่ายังมีจำนวนไม่มากนัก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดเตรียมแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับต่อผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่กำลังจะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558 นี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยลักษณะองค์กร ที่มีผลต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

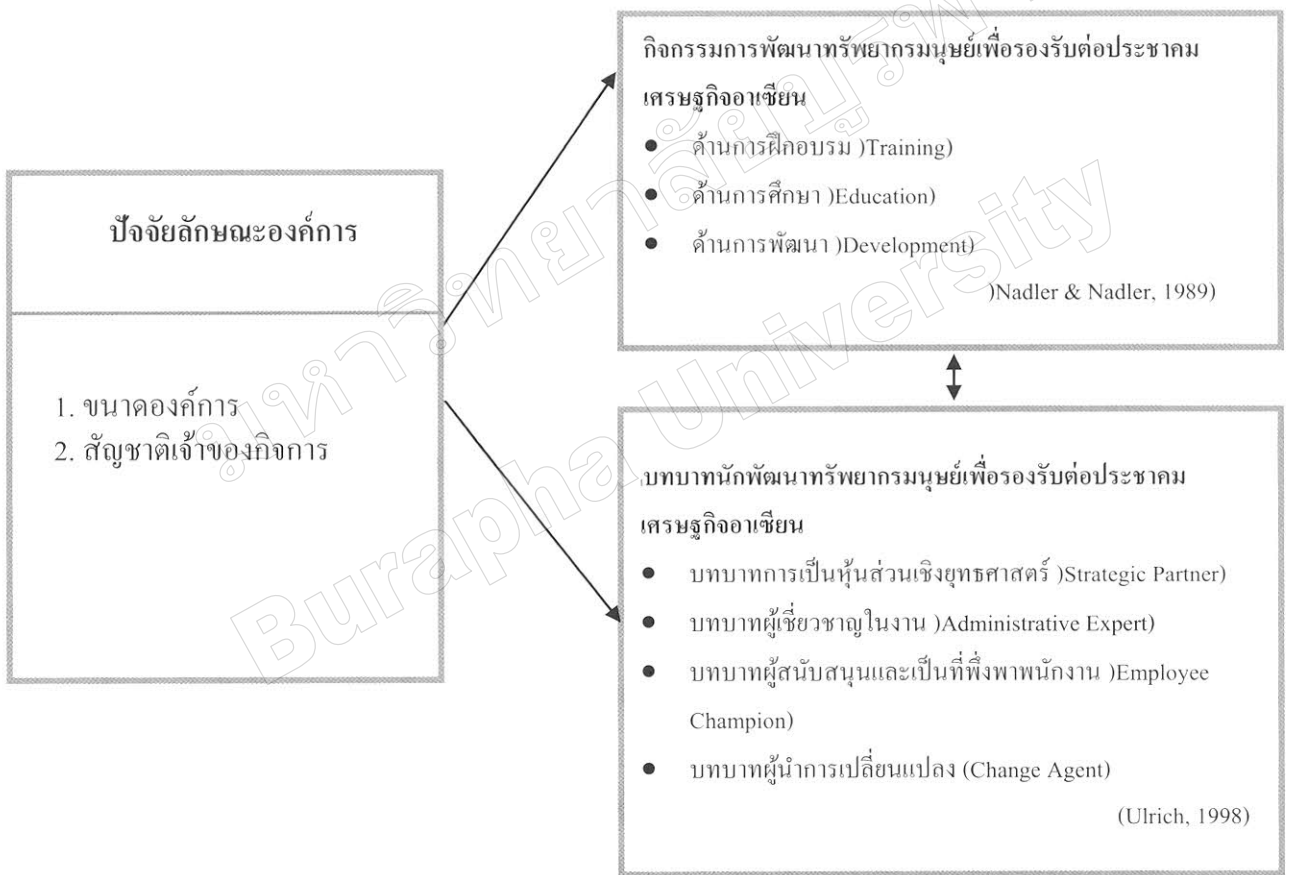
สมมติฐานการวิจัย

1. ขนาดองค์กรที่ต่างกัน มีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน
2. สัญชาติเจ้าของกิจการที่ต่างกัน มีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน
3. ขนาดองค์กรที่ต่างกัน มีบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน
4. สัญชาติเจ้าของกิจการที่ต่างกัน มีบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน
5. กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กับบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดหลักในการศึกษา โดยเลือกศึกษาการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เนื่องจากกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นกิจกรรมที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเกิดการพัฒนาคความรู้ ทักษะ ทักษะ และความสามารถ เพื่อรองรับต่อการทำงานทั้งในปัจจุบัน และช่วยเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงในเรื่องบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนับได้ว่าเป็นผู้ผลักดันให้เกิดความสำเร็จในกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กร จึงสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยสรุปดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1970) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือ ประสบการณ์ การเรียนรู้ที่จัดอย่างเป็นระเบียบ ภายในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ของการปรับปรุง การปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยประกอบด้วยกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) โดยมีเป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ และ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้ผ่านการ ฝึกอบรมไปแล้ว จะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้ การศึกษานับเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการ ปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future job) เพื่อ เตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็น กิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามที่องค์กรต้องการ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับ เทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith (1990 อ้างถึงใน อารักษ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551) ที่กล่าว ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดวิธีการที่ดีที่สุดที่จะปรับปรุง และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมถึงเพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินงานและผลผลิตต่าง ๆ ของพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยผ่านกระบวนการของการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา อัน จะนำไปสู่เป้าหมายที่มีต่อองค์กรและตัวพนักงาน

McLagan (1989) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า หมายถึง การบูรณา การผสมผสานระหว่างการใช้การฝึกอบรม และการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development: ID) การพัฒนาอาชีพ (Career Development: CD) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development: OD) โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร กลุ่ม และองค์กร เพื่อเพิ่ม สักยภาพและความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรและองค์กร

จากความหมายและคำจำกัดความของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึง

กระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความสามารถ หรือสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ การฝึกอบรม, การศึกษา, และการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยกระทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมถึงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทั้ง 3 ระดับได้แก่ การพัฒนาระดับบุคคล การพัฒนาระดับอาชีพ และการพัฒนาระดับองค์การ

ในส่วนของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีนักวิชาการ ได้กำหนดแนวทางสำคัญของการจัดกิจกรรมและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

Nadler and Nadler (1989) อธิบายกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ๆ 3 กิจกรรมหลักด้วยกัน ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมในการทำงาน โดยเป็นความพยายามในการวางแผนขององค์การสำหรับช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะ ความสามารถไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที โดยมีวิธีการและเทคนิคสำคัญ ๆ เช่น การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การสาธิต การสร้างสถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา และการระดมความคิดเห็น ฯลฯ
2. การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมการพัฒนาและเรียนรู้ซึ่งมุ่งเน้นงานในอนาคต โดยเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิด ความเข้าใจ และผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีวิธีการและเทคนิคที่นิยมใช้กันมาก เช่น การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา การศึกษาทางไกล การศึกษาแบบ E-learning การศึกษาดูงาน ฯลฯ
3. การพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่แสดงผลลัพธ์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเหมือนกับการฝึกอบรมและการศึกษา โดยเป็นการพัฒนาแบบระยะยาวในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และการเติบโตขององค์การในอนาคต การพัฒนาจึงเป็นกิจกรรมระยะยาวที่เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีวิธีการและเทคนิคสำคัญ ๆ เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานพิเศษ การให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน การทำงานเป็นคณะทำงานหรือกลุ่มคุณภาพ การให้คำปรึกษา ฯลฯ

กล่าวโดยสรุปได้ว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา จัดเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงในระดับองค์การ ระดับงาน และระดับบุคลากร (สุจิตรา ธานันท์, 2550)

ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสมัยก่อน ที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าถ้ามีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากแล้ว ก็จะส่งผลให้องค์การเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไปสู่แนวคิดที่ว่า นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องส่งมอบผลลัพธ์ (Result Delivery) ให้แก่องค์การ แทนที่จะส่งมอบแค่การฝึกอบรมหรืองานเอกสาร บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเชิงรุกมากขึ้น และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีส่วนเข้าไปช่วยกำหนดคน โยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์การมากยิ่งขึ้น (Ulrich, 1998) ซึ่งจะเห็นได้จากบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีนักวิชาการต่าง ๆ นำเสนอไว้ดังนี้

Pace, Smith and Mills (1991) กล่าวว่า นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ควรมี 4 บทบาทสำคัญ ดังนี้

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| บทบาทนักวิเคราะห์ 1. นักวิเคราะห์ความจำเป็น 2. นักวิจัย 3. ผู้ประเมิน | บทบาทนักพัฒนา 1. นักออกแบบกิจกรรมการพัฒนา 2. ผู้พัฒนาอุปกรณ์ |
| บทบาทนักเปลี่ยนแปลง 1. ผู้อำนวยการความสะดวก 2. ผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3. นักการตลาด | บทบาทผู้ประสานงาน 1. ผู้จัดการ 2. ผู้ให้คำปรึกษาแนะแนวอาชีพ 3. ผู้บริหารโครงการ |

ภาพที่ 2 ตัวแบบ 4 บทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Pace et al., 1991)

คิงนี่

Ulrich (1998) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์



ภาพที่ 3 แนวคิดบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ในการเพิ่มศักยภาพองค์กรให้มีความพร้อมในการแข่งขัน (Ulrich, 1998)

ทั้งนี้แนวความคิดของ Ulrich สอดคล้องกับแนวความคิดของศุภณัฐ ชูชินปราคากร (2544) ที่เห็นว่านักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่นั้น ต้องเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงาน เป็นผู้สนับสนุนพนักงาน และเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องมีความพร้อมในการแข่งขัน และพร้อมที่จะเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการขยายขอบเขตความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่มีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการ และเข้าไปมีบทบาทในการวางแผนธุรกิจมากขึ้น เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจให้กับองค์กร ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2553) ได้ให้ความหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ว่าหมายถึง การเป็นหนึ่งเดียวกันทางด้านเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยประกอบไปด้วยประเทศสมาชิก 10 ประเทศด้วยกัน ได้แก่ ประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา

ซึ่งการรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ครอบคลุมทั้งเรื่องการเปิดเสรีการค้า การบริการ การลงทุน และการอำนวยความสะดวกด้านการเคลื่อนย้ายเงินทุน การเคลื่อนย้ายแรงงานให้เสรีมากขึ้น รวมไปถึงการปรับให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทางด้านกฎเกณฑ์ทางศุลกากร คุณภาพสินค้า และนโยบายทางด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นการรวมตัวที่ก้าวหน้าไปมากกว่าข้อตกลงการเปิดเสรีทางการค้าที่ประเทศไทยทำไปกับกว่า 10 ประเทศทั้งในและนอกอาเซียน

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2554) อธิบายว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียนในการเดินทางไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ภายในปี 2558 โดยประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นหนึ่งในสามเสาหลักของประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งมีอีกสองเสาหลัก คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Security Community) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community) และได้มีการจัดทำกฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) เพื่อการดำเนินงานไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

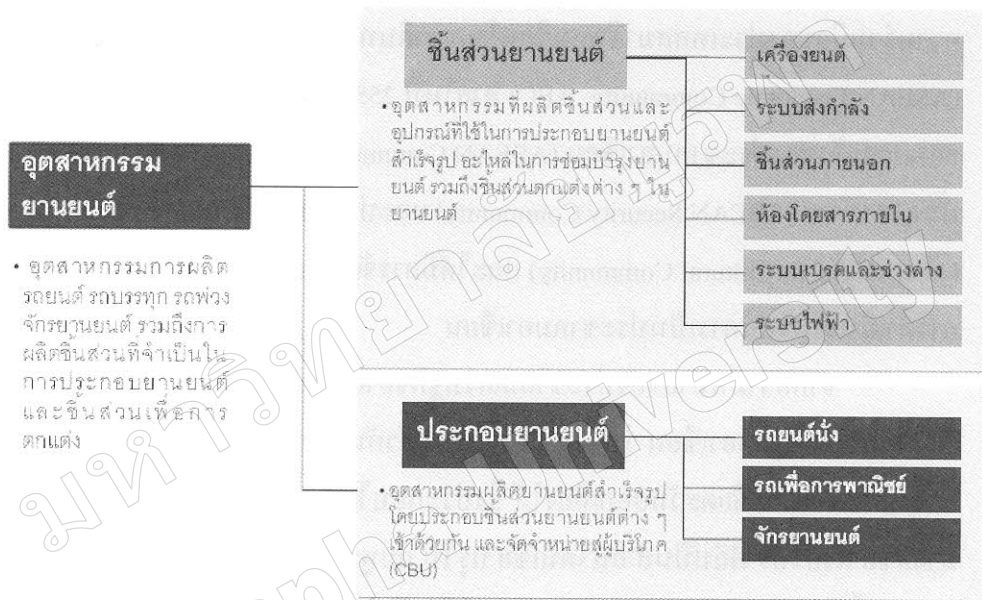
จากความหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ว่าหมายถึง การรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มประเทศสมาชิกเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งประกอบไปด้วย 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย บรูไน กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม ซึ่งจะทำให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบ และนับได้ว่าเป็นทั้งโอกาสที่ดี และอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ที่ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน ทั้งต่อภาครัฐ เศรษฐกิจ องค์กรอุตสาหกรรม และสังคมของประเทศไทย

อุตสาหกรรมยานยนต์

ประเทศไทยมีการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์มานานกว่า 40 ปี และได้รับการยอมรับให้เป็นประเทศฐานการผลิตที่มีคุณภาพ ทั้งยังเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของภูมิภาคอาเซียน และเป็นประเทศฐานการผลิตรถปิกอัพไม่เกิน 1 ตันเป็นอันดับ 1 ของโลก เพื่อรักษาศักยภาพในการแข่งขันและสร้างจุดยืนที่มั่นคงของประเทศไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ของโลก กระทรวงอุตสาหกรรมจึงได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ไว้ดังนี้ “ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์แห่งเอเชีย (Detroit of Asia) ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศ โดยมีอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ที่

มีความเข้มแข็ง” เพื่อรักษาจุดยืนของประเทศไทย ในการเป็นประเทศฐานการผลิตหลักของเอเชียแปซิฟิก (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554)

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2553) ได้อธิบายว่า อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ คือ อุตสาหกรรมที่ครอบคลุมการผลิตรถยนต์นั่ง รถบรรทุก รถพ่วง และรถจักรยานยนต์ โดยสามารถแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนได้เป็น 2 กลุ่มหลัก คือ การผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และการประกอบรถยนต์ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 นิยามและขอบเขตของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2553)

จากนิยาม ความหมายและขอบเขตของอุตสาหกรรมยานยนต์ในข้างต้น ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของอุตสาหกรรมยานยนต์ได้ว่า หมายถึง กลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์ รถยนต์เชิงพาณิชย์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ โดยเป็นโรงงานประกอบยานยนต์ ผู้ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ตลอดจนธุรกิจการขนส่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทรถยนต์ จักรยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์

วิธีการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 200 บริษัท ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือนักทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ที่อยู่ในจังหวัดชลบุรีและระยอง จำนวน 7 นิคมอุตสาหกรรม โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1993) และยอมรับให้เกิดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ไม่เกินร้อยละ 5

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความครอบคลุมของข้อคำถามตามเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50- 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ และหากต่ำกว่า 0.50 จะทำการพิจารณาปรับปรุงโดยตัดทิ้งไป โดยหลังการหาค่า IOC ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ตามวิธีการของครอนบาช ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉลี่ยเท่ากับ 0.970

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2555 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 182 คนจากแบบสอบถามทั้งหมด 200 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับเท่ากับ 91%

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. สรุปข้อมูลพื้นฐานขององค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม
ตะวันออก มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

| ข้อมูลพื้นฐานขององค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| 1. ขนาดองค์การ | | |
| 1.1 ขนาดเล็ก (50-299 คน) | 34 | 18.70 |
| 1.2 ขนาดกลาง (300-999 คน) | 101 | 55.50 |
| 1.3 ขนาดใหญ่ (1,000 คนขึ้นไป) | 47 | 25.80 |
| รวม | 182 | 100.00 |
| 2. สัญชาติเจ้าของกิจการ | | |
| 2.1 ชาวไทย | 37 | 20.33 |
| 2.2 ชาวต่างชาติ | 108 | 59.34 |
| 2.3 การลงทุนร่วม | 37 | 20.33 |
| รวม | 182 | 100.00 |
| 3. ประเภทการดำเนินงาน | | |
| 3.1 กลุ่มผู้ประกอบการรถยนต์และจักรยานยนต์ | 5 | 2.75 |
| 3.2 กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ให้กับกลุ่มผู้ประกอบการ รถยนต์และจักรยานยนต์ (Tier 1) | 100 | 54.95 |
| 3.3 กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ให้กับกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ Tier 1 (Tier 2 และ 3) | 66 | 36.30 |
| 3.4 กลุ่มผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์อื่นๆ | 11 | 6.00 |
| รวม | 182 | 100.00 |
| 4. ตลาดในการจำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์ขององค์การ | | |
| 4.1 ตลาดในประเทศ | 27 | 14.80 |
| 4.2 ตลาดต่างประเทศ | 14 | 7.70 |
| 4.3 ตลาดทั้งในและต่างประเทศ | 141 | 77.50 |
| รวม | 182 | 100.00 |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ข้อมูลพื้นฐานองค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------|-------|--------|
| 5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ | | |
| 5.1 จำนวนนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ | | |
| 5.1.1 จำนวน 1-3 คน | 90 | 49.50 |
| 5.1.2 จำนวน 4-6 คน | 39 | 21.40 |
| 5.1.3 จำนวน 7-9 คน | 26 | 14.30 |
| 5.1.4 จำนวนมากกว่า 10 คน | 27 | 14.80 |
| รวม | 182 | 100 |
| 5.2 งบประมาณการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต่อปี | | |
| 5.2.1 ต่ำกว่า 50,000 บาท/ปี | 17 | 9.30 |
| 5.2.2 50,001-100,000 บาท/ปี | 32 | 17.60 |
| 5.2.3 100,001-500,000 บาท/ปี | 39 | 21.40 |
| 5.2.4 500,001-1,000,000 บาท/ปี | 30 | 16.50 |
| 5.2.5 มากกว่า 1,000,000 บาท/ปี | 64 | 35.20 |
| รวม | 182 | 100.00 |

2. ผลการศึกษากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

| กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | \bar{X} (n = 182) | SD | ระดับการ ดำเนินงาน | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------|-------|-----------------------|--------|
| ด้านการฝึกอบรม (Training) | 2.80 | 0.819 | ปานกลาง | 2 |
| ด้านการศึกษา (Education) | 2.39 | 0.954 | น้อย | 3 |
| ด้านการพัฒนา (Development) | 2.87 | 0.787 | ปานกลาง | 1 |
| รวมเฉลี่ย | 2.69 | 0.726 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 2 แสดงถึงความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามว่า ในภาพรวมองค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$, $SD = 0.726$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.787$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 0.819$) และด้านการศึกษา ($\bar{X} = 2.39$, $SD = 0.954$) ตามลำดับ โดยสามารถสรุประดับการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า มีเพียงกิจกรรมเดียวที่มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่องค์กรจะมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การสอนงาน การฝึกอบรมแบบชั้นเรียน การระดมความคิดเห็น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมการพัฒนาและสร้างทีมงาน ระบบพี่เลี้ยง การสาธิต และการอภิปรายกลุ่ม อย่างไรก็ตามพบว่าบางกิจกรรม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ดังนี้ การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การสร้างสถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ และเกมส์จำลองธุรกิจ

ด้านการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า โดยส่วนใหญ่องค์กรจะมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อ การจัดให้มีการศึกษาด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และการจัดศูนย์การเรียนนอกระบบในสถานประกอบการ โดยร่วมกับสถาบันการศึกษา และพบว่า มีบางกิจกรรม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานภายนอกประเทศ และการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานภายในประเทศ

ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ส่วนใหญ่องค์กรจะมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การพัฒนาผู้นำ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน การมอบหมายงานพิเศษ การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่งาน การพัฒนาคนเก่ง และการจัดการความรู้ อย่างไรก็ตามพบว่าบางกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การจัดให้มีโปรแกรม Management Trainee และการสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กรด้วยศูนย์การเรียนรู้

3. ผลการศึกษาบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยสรุปภาพรวม ดังนี้

| บทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | \bar{X} (n =182) | SD | ระดับการ แสดงบทบาท | อันดับ |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------|-----------------------|--------|
| ด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ | 3.01 | 0.812 | ปานกลาง | 1 |
| ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 2.96 | 0.833 | ปานกลาง | 4 |
| ด้านการเป็นผู้สนับสนุนและเป็นที่พึ่งพาของพนักงาน | 2.98 | 0.827 | ปานกลาง | 2 |
| ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 2.97 | 0.878 | ปานกลาง | 3 |
| รวมเฉลี่ย | 2.98 | 0.773 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 3 แสดงถึงความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามว่า ในภาพรวมองค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีระดับการแสดงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.773$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.812$) ด้านการเป็นผู้สนับสนุนและเป็นที่พึ่งพาของพนักงาน ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.827$) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.878$) และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.833$) ตามลำดับ โดยสามารถสรุประดับการแสดงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการแสดงบทบาทอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งเมื่อจำแนกรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บทบาทในการให้ความช่วยเหลือแก่ Line Manager ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทบาทในการมีความเข้าใจในกลยุทธ์และธุรกิจขององค์กร บทบาทในการเป็นคู่คิด ร่วมวางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้บริหารขององค์กร บทบาทในการดำเนินการปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันเวลา บทบาทการดำเนินการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา



ทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองต่อกลยุทธ์และธุรกิจขององค์กร และบทบาทในการมีความสามารถในการพัฒนา และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างต่อเนื่อง

ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการแสดงผลบทบาทอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งเมื่อจำแนกรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บทบาทการมีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร บทบาทในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือวิธีปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด บทบาทในการดำเนินการวางแผน จัดระบบงาน และบริหารจัดการงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด บทบาทในการสร้างมาตรฐานงาน คู่มือ/ แนวปฏิบัติในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร และนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี บทบาทในการทำหน้าที่เสมือนเป็น “ที่ปรึกษา” ด้านงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้บริหาร รวมไปถึงพนักงานในระดับต่าง ๆ ภายในองค์กร บทบาทในการดำเนินการติดตามความก้าวหน้าและความเคลื่อนไหวของวิทยาการใหม่ ๆ ภายนอกองค์กร จนมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญ บทบาทการนำวิทยาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และบทบาทในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการบริหารจัดการ โดยออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี

ด้านการเป็นผู้สนับสนุนและเป็นพี่เลี้ยงของพนักงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการแสดงผลบทบาทอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งเมื่อจำแนกรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บทบาทในการดำเนินการเพิ่มขวัญกำลังใจที่ดีให้กับพนักงาน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในงาน บทบาทในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยการร่วมมือในการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวางการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ บทบาทในการเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทบาทในการสร้างการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในเครื่องมือ/ เทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

ด้านการเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการแสดงผลบทบาทอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งเมื่อจำแนกรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ บทบาทในการติดตามความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ บทบาทในการกำหนดหรือวางแผนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรให้เหมาะสมและ

สอดคล้องกับสถานการณ์ บทบาทในการสื่อสารให้พนักงานเกิดความเข้าใจ และเห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง บทบาทในการผลักดันและจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ที่ช่วยส่งเสริมให้กลยุทธ์ธุรกิจขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ บทบาทในการดำเนินการสนับสนุนให้พนักงานมีความพร้อมและมีทัศนคติที่เปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น บทบาทในการมีความสามารถในการทำงานเชิงรุก และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในการดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อธุรกิจขององค์กร และพนักงานทุกระดับได้อย่างต่อเนื่อง และบทบาทในการสร้างการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรประสบผลสำเร็จ

4. ผลการศึกษาสภาพปัจจัยลักษณะองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตารางที่ 4 สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจัยลักษณะองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| ข้อที่ | สมมติฐาน | ผลการทดสอบ |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1 | ขนาดองค์กรที่ต่างกัน มีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน | ยอมรับสมมติฐาน |
| 2 | สัณฐานเจ้าของกิจการที่ต่างกัน มีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 3 | ขนาดองค์กรที่ต่างกัน มีบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน | ยอมรับสมมติฐาน |
| 4 | สัณฐานเจ้าของกิจการที่ต่างกัน มีบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

| กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ | บทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | | | | โดยรวม |
|-----------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------|
| | ด้านการเป็น หุ้นส่วนเชิง ยุทธศาสตร์ | ด้านการเป็น ผู้เชี่ยวชาญในงาน พัฒนาทรัพยากร มนุษย์ | ด้านการเป็น ผู้สนับสนุนและ เป็นที่พึ่งพาของ พนักงาน | ด้านการเป็น ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง | |
| ด้านการฝึกอบรม | .650** | .594** | .541** | .464** | .607** |
| ด้านการศึกษา | .487** | .531** | .421** | .400** | .497** |
| ด้านการพัฒนา | .724** | .759** | .695** | .687** | .776** |
| โดยรวม | .719** | .730** | .639** | .597** | .726** |

** p < .01

จากตารางที่ 5 พบว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .726

6. ผลการศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้ประสบความสำเร็จของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้ประสบความสำเร็จ โดยสรุปภาพรวม

| การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | \bar{X} (n = 182) | SD | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------|---------|--------|
| 1. การรับรู้/ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | 2.84 | 0.943 | ปานกลาง | 1 |
| 2. ความเตรียมพร้อมในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | 2.67 | 0.987 | ปานกลาง | 2 |
| รวมเฉลี่ย | 2.75 | 0.903 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 7 สรุปข้อเสนอแนะต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อ
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

| ข้อเสนอแนะต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | ความถี่ของจำนวน ที่ตอบ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 1. นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีความพร้อม ทั้งในด้านการแสดงบทบาท และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | 27 |
| 2. จัดเตรียมแผนงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้รองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | 18 |
| 3. ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้กับพนักงานในองค์กร | 17 |
| 4. ปรับทัศนคติ และวิธีคิดพนักงานในองค์กร ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | 13 |
| 5. พัฒนาทักษะความสามารถด้านภาษาต่างประเทศให้กับพนักงานในองค์กร | 11 |

อภิปรายและสรุปผล (Discussion and Conclusion)

การอภิปรายผลนี้ ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามลำดับสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ขนาดองค์กรที่ต่างกัน มีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน โดยผลพบว่า สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลายแนวทาง ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีแนวทางหรือวิธีการของตนเองที่แตกต่างกันไปตามลักษณะ ประเภท หรือขนาดขององค์กร โดยขนาดองค์กรที่ต่างกัน จะมีความซับซ้อนภายใน ทั้งในด้านระบบงาน ความเป็นทางการ การจัดผังโครงสร้าง องค์กร สายการบังคับบัญชา เทคโนโลยีที่ใช้ ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงงบประมาณ และปัจจัยอื่นๆ ที่แตกต่างกันไป ตลอดจน องค์กรที่มีขนาดใหญ่ จะมีจำนวนพนักงานค่อนข้างมาก จึงเกิดความหลากหลายในแง่ของเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ทัศนคติ และความรู้ ทักษะ ความสามารถที่แตกต่างกันไป จึงส่งผลให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สัญชาติเจ้าของกิจการที่ต่างกัน มีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน โดยผลพบว่า ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องดำเนินการด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อวิเคราะห์และประเมินความจำเป็นหรือความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Need Assessment) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการกำหนดกิจกรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถแบ่งระดับการวิเคราะห์ได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์องค์การ (Organizational Analysis) เช่น เป้าหมาย หรือทิศทางแผนกลยุทธ์องค์การ ระบบงาน และความพร้อมของทรัพยากรภายใน อันได้แก่ งบประมาณ ระยะเวลาและผู้เชี่ยวชาญ ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น 2) การวิเคราะห์ภารกิจ (Task Analysis) เช่น พิจารณาจากกลุ่มงาน มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น และ 3) การวิเคราะห์ระดับบุคคล (Person Analysis) เช่น ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นรายบุคคล โดยหลังจากดำเนินการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว จึงจะสามารถออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เป็นขั้นตอนต่อไป (Werner & DeSimone, 2009) ดังนั้น จึงส่งผลให้ปัจจัยในด้านสัญชาติเจ้าของกิจการ ไม่มีผลต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

สมมติฐานที่ 3 ขนาดองค์กรที่ต่างกัน มีบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน โดยผลพบว่า สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทหน้าที่หลักในการเป็นผู้รับผิดชอบและเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ ภายในองค์กร ในฐานะของผู้สร้างมูลค่าเพิ่ม และผู้ส่งมอบผลงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่องค์กร ซึ่งแต่ละบทบาทจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ ไปอย่างสัมพันธ์กับปัจจัยลักษณะองค์กร เช่น การเข้าไปมีส่วนช่วยกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในด้านทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้บริหารองค์กร การสนับสนุนผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด การเป็นผู้นำและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร ฯลฯ โดยในองค์กรที่มีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่แตกต่างกัน จะมีโครงสร้างการบริหารงาน ความซับซ้อนภายใน ระบบงาน และสภาพเงื่อนไขภายในที่แตกต่างกัน นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการแสดงบทบาทในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป จึงแสดงให้เห็นว่าขนาดองค์กรที่ต่างกัน โดยแบ่งตามจำนวนพนักงานในองค์กร มีผลต่อการแสดงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานที่ 4 สัญชาติเจ้าของกิจการที่ต่างกัน มีบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน โดยผลพบว่า ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเกิดขึ้นเนื่องจาก ไม่ว่าจะเป็้องค์การสัญชาติใด การแสดงบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นลักษณะของการส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานในองค์กร มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืนตามแผนกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ที่อาจแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทาง

ธุรกิจและการแข่งขัน ซึ่งประกอบด้วยหลากหลายปัจจัย เช่น ขนาดองค์กร เทคโนโลยี การสนับสนุนของผู้บริหาร งบประมาณการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่แตกต่างกันไปตามปัจจัยสาเหตุเจ้าของกิจการ

สมมติฐานที่ 5 กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กับบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผลพบว่า สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นส่วนสำคัญในการรับผิดชอบต่อการผลักดันให้การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จ รวมถึงมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกขั้นตอน จึงนับได้ว่าบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร (Mondy & Mondy, 2008)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระดับการแสดงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีกิจกรรมและบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะเจ้าของกิจการที่ต่างกัน พบว่ามีกิจกรรมและบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ตลอดจนพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่นัยสำคัญ .01

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก รวมถึงทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารองค์การ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์การจึงควรที่จะเพิ่มระดับการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระดับการแสดงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในระดับปานกลาง ให้เพิ่มขึ้นเป็นระดับสูงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้านของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อนการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งในระดับตัวบุคคลและระดับองค์การ เพื่อรองรับต่อผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นทั้งในด้านบวกและด้านลบ หรือกล่าวได้ว่าเป็นได้ทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อองค์การในเวลาเดียวกัน
2. องค์การต้องเร่งให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในส่วนของกิจกรรมด้านการศึกษา ที่ผลการวิจัยพบว่าระดับการดำเนินปัจจุบันยังอยู่ในระดับน้อย โดยองค์การสามารถพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุก ๆ ด้านให้มีความพร้อมในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้องค์การสามารถปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องและแตกต่างกันไปตามปัจจัยลักษณะขององค์การ เช่น ขนาดขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การที่แตกต่างกัน ฯลฯ เพื่อสามารถสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ต่อไป
3. องค์การควรจัดเตรียมแผนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของขนาดขององค์การ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนา ที่ผลวิจัยพบว่ามีความเสี่ยงการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับกิจกรรมด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษา ซึ่งได้แก่กิจกรรมดังนี้ การพัฒนาผู้นำ การส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน เป็นต้น ดังนั้นแต่ละองค์การจึงสามารถนำกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้มาดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ เพื่อเตรียมพร้อมต่อการเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยในปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น ด้านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการทำวิจัยในช่วงก่อนการเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประมาณ 3 ปี ดังนั้นควรมีการทำวิจัยซ้ำ เพื่อเปรียบเทียบและต่อยอดในการศึกษาระดับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ภายหลังการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2558

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม อื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมท่องเที่ยว โลจิสติกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ฯลฯ ที่อาจได้รับผลกระทบจากการเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้วยเช่นกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

รายการอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574*.
วันที่ค้นข้อมูล 21 สิงหาคม 2554, เข้าถึงได้จาก http://www.oie.go.th/policy7_th.asp
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
บีแอลซีไอกรุ๊ป.
- ดิลก ถือกกล้า. (2554). บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.
วารสารคน, 32(1), 32-35.
- ศุภณัฐ ชูชินปรากฏ. (2544). บทบาทของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในโลกเศรษฐกิจใหม่.
วารสารการบริหารคน, 22(1), 51-57.
- สถาบันยานยนต์. (2549). *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ พ.ศ. 2545 -2549*. วันที่ค้นข้อมูล 12 กรกฎาคม 2554, เข้าถึงได้จาก http://www.oie.go.th/policy7/Mplan/Auto/MP_Final_Auto_th_C2.pdf
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2553). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC)*. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2554, เข้าถึงได้จาก http://www.fti.or.th/2008/download/technical/ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน_263.pdf
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2554). ความเป็นมาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารคน*, 32(1), 12-13.
- สุจิตรา ชนานันท์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2553). *รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยไปสู่ระดับโลก*. วันที่ค้นข้อมูล 24 สิงหาคม 2554, เข้าถึงได้จาก <http://www.oie.go.th/other.asp>
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- IMD World Competitiveness Center, Switzerland (2011). *The IMD World Competitiveness Yearbook Scoreboard 2011*. Retrieved May 31, 2011, from <http://www.imd.org/research/publications/wcy/upload/scoreboard.pdf>
- McLagan, P. A. (1989). Models for HRD practice. *Training and Development Journal*, 43(9), 49-59.

- Mondy, R. W., & Mondy, J. B. (2008), *Human Resource Management* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Nadler, L. (1970). *Development Human Resource*. Houston: Gulf.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Development Human Resource*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher.
- Pace, R. W., Smith, P. C., & Mills, G. E. (1991). *Human Resource Development; The Field*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ulrich, D. (1998). A new mandate for human resources. *Harvard Business Review*, 76(1), 119-127.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2009). *Human Resource Development* (5th ed.). Singapore: Thomson.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.