

การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

วัชร พีชผล¹, อรรถพงศ์ ลิ้มปัญญาวัฒน์², นันทิพา บุษปวรรณะ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควตาจำนวน 396 ตัวอย่างจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรวิเคราะห์ด้วยการใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน One - way ANOVA และ Content Analysis ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาเซียนจากแหล่งโทรทัศน์ มีการเตรียมความพร้อมโดยการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีทักษะ (ฝีมือ/ภาษา) มากขึ้น สำหรับการเปรียบเทียบความพร้อมของสถานประกอบการประเภทกิจการ และขนาดที่ต่างกัน มีความพร้อมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ 5 ด้าน คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ และด้านพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ข้อเสนอแนะของการวิจัยในครั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดอื่นๆ ขึ้นอยู่กับนโยบายและความพร้อมของสถานประกอบการที่เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

คำสำคัญ: การเตรียมความพร้อม, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ชื่อผู้ติดต่อบทความ: วัชร พีชผล

E-mail: supperpu@yahoo.com

(Received: October 3, 2018; Revised: October 26, 2018; Accepted: October 29, 2018)

⁴ อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี E-mail: supperpu@yahoo.com

⁵ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี E-mail: attaponglim@gmail.com

⁶ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี E-mail: ouie@hotmail.com

The Human Resource Management Preparation of The Enterprises in Surat Thani Province to Step into ASEAN Economic Community

Watchari Puechpho¹, Attapong Limkanjanawat², Nuntipa Pushsapavardhana³

Abstract

This research aimed to study the human resource management preparation of the enterprises in Surat Thani Province to step into ASEAN Economic Community. 396 samples from human resource department in the organizations were selected as the sample by employing the quota sampling method. Percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA and Content Analysis were applied to analyze the data. The results showed that the most enterprises perceived the information about AEC from television and prepared themselves by developing staffs' efficiency and skill (work skill/language). In addition, the analysis of variance found that there were statistically significant differences among the enterprises for the preparedness for AEC based on the potential of the enterprises, type of the enterprises, size of the enterprises, and the capability of the enterprises. However, the enterprises in Surat Thani have providently prepared the human resource department in 5 aspects such as human resource recruitment and selection, utilization of human resource, human resource development, human resource retention, and employee relations and communication. The study expected to be useful for the enterprises in Surat Thani and other provinces. However, the preparation for AEC depended on the policy and the vision of the organization in human resource development.

Keywords: Preparation of Enterprises; Human Resource Management; ASEAN Economic Community

Corresponding Author: Watchari Puechpho

E-mail: supperpu@yahoo.com

¹ Lecturer in Faculty of Management Sciences, Suratthani Rajabhat University. E-mail: supperpu@yahoo.com

² Lecturer in Faculty of Management Sciences, Suratthani Rajabhat University. E-mail: attaponglim@gmail.com

³ Dr. in Faculty of Management Sciences, Suratthani Rajabhat University. E-mail: ouie@hotmail.com

1. บทนำ

ข้อตกลงการเปิดการค้าเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียน หรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community/AEC) มีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศกลุ่มอาเซียน ดังนั้น ข้อตกลงดังกล่าวจะมีผลบังคับใช้กับไทยด้วยเช่นกัน ซึ่งเมื่อมีการเปิดการค้าเสรี แรงงานฝีมือในประเทศต่างๆ ที่อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียนจะสามารถโยกย้ายกันได้อย่างเสรี มีการกำหนดสาขาวิชาชีพหลักที่มีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน หรือ MRA (Mutual Recognition Agreement) เพื่อรับรองคุณสมบัติวิชาชีพ และช่วยอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งปัจจุบันมี 7 สาขา คือ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกรรม สถาปัตยกรรม บัญชี การสำรวจ 7 สาขาแรก ทั้ง 10 ประเทศได้ร่วมกันกำหนดมาตรฐานกลางของผู้ประกอบวิชาชีพ MRA แล้ว และอีกหนึ่งสาขา คือ การท่องเที่ยว แต่ในสาขาการท่องเที่ยวประเทศไทยต้องเร่งกำหนด MRA เพื่อเป็นผู้นำในการกำหนดมาตรฐานและเสนออีก 9 ประเทศในการกำหนดให้เป็นทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนับเป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญของไทย การเปิดเสรีทางการค้า การบริการ และการลงทุน จะส่งผลดีแก่ประเทศไทยในด้านการค้า ตลาดสินค้าของไทยจะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ทั้งในภูมิภาคอาเซียนและขยายออกไปสู่ภูมิภาคอื่นในโลกโดยการทำข้อตกลงการค้าเสรีกับประเทศนอกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นอาเซียนบวก 3 บวก 6 หรือความร่วมมือกับกลุ่มสหภาพยุโรป ส่วนภาคบริการนั้นมีบทบาทอย่างมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยวและด้านสุขภาพ การเปิดเสรีด้านแรงงาน จะทำให้การแข่งขันมีมากขึ้น นายจ้างมีโอกาสเลือกจ้างงานในประชาคมอาเซียนที่มีค่าแรงถูกกว่า ดังนั้น การวางแผนที่ดีเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น จึงเป็นความท้าทายในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างแรงงานให้มีความพร้อมโดยเฉพาะแรงงานทักษะที่จำเป็นต้องเพิ่มความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สองหรือที่สาม ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐานการทำงานที่เป็นสากลเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายอาชีพในอนาคต (อภิญญา เลื่อนจวี, 2553: 77 - 89; วาสนา นัยพัฒน์, 2558: 2 - 9 ; กุลธิดา สิงห์สี, 2557: 13 - 22)

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญและเป็นภารกิจที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องยกระดับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากลสามารถแข่งขัน และมีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อน “คน” ในองค์กรให้มีสมรรถนะที่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในด้านบวกและด้านลบได้นั้น ต้องเริ่มต้นที่บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์โดยบุคลากรในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องทบทวนตนเองว่า การใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อทำงานประจำในรูปแบบเดิมๆ จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มหรือขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรได้หรือไม่และมีวิธีใดที่สามารถบริหารงานประจำให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายควบคู่ไปกับการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ และเป็นผู้คิดทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) ที่มีความรอบรู้ทางธุรกิจ และสามารถเสนอแนวคิดเชิงกลยุทธ์ร่วมกับผู้ประกอบการ พร้อมทั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนบุคลากรที่มีศักยภาพควบคู่ไปกับการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559: 228 - 235)

ดังนั้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงต้องทำหน้าที่ค้นหาว่าจะยกระดับกระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างไรเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาร่วมงานกับองค์กร มีแนวทางอย่างไรที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่เดิมให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น รวมถึงมีแนวทางอย่างไรที่จะดึงความสามารถของพนักงานออกมาใช้กับการทำงาน และควรจะเสนอแนวคิดให้กับผู้บริหารอย่างไรเพื่อให้เกิดนโยบายที่จะธำรงรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กร จึงเป็นการตั้งคำถามที่น่าสนใจว่าองค์กรควรต้องมีการเตรียมพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างไร เกี่ยวกับแนวทางในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์กรด้วยกัน (Aminuddin, 2011: 40 - 43; Byars & Rue, 2008: 240 - 246; Kisumbe, Sanga & Kasubi, 2014: 1 - 2; ชนัญญา มาพุทธร และคณะ, 2557: 122 - 123; ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2559: 15 - 21)

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการจำแนกตามข้อมูลของสถานประกอบการ
- 2.3 เพื่อสร้างแนวทางในการเตรียมความพร้อมของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิด

3.1 การทบทวนวรรณกรรม

3.1.1 การเตรียมตัวเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นโอกาสที่ดีของประเทศไทยในการเข้าถึงตลาดเดียวที่มีขนาดใหญ่ซึ่งมีปัจจัยการผลิต แรงงานราคาถูก แรงงานที่มีทักษะ ทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ และโอกาสในการได้รับเงินลงทุนจากต่างชาติ ดังนั้น ความพร้อมของประเทศไทยกับจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้านด้วยกัน เช่น ศักยภาพทางด้านเศรษฐกิจ เสถียรภาพของรัฐบาล การสร้างระบบโทรคมนาคม ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งธุรกิจ ศักยภาพทางด้านการจัดการ และประสบการณ์ด้านการค้าต่างประเทศ ฯลฯ ซึ่งข้อได้เปรียบนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละองค์กร และผู้บริหารขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้หรือไม่ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2555: 67 - 83; กรมประชาสัมพันธ์, 2558: http://www.asean thai.net/mobile_detail.php?cid=11&nid=5003)

3.1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

นิภา วิริยะพิพัฒน์, (2559: 230 - 233) ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความเข้าใจทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างแท้จริง มีบทบาทเป็นผู้เสนอแนวคิดเชิงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Plan) ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์หลักขององค์กรได้อย่างเหมาะสม โดย

ยกระดับแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสากล จากระดับประเทศไปสู่ระดับข้ามชาติ และระดับโลก พร้อมทั้งบูรณาการไปสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรักษาคนในองค์กร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร Recruitment and Selection การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีจะส่งผลให้การแข่งขันในตลาดแรงงานรุนแรงยิ่งขึ้น และมีแนวโน้มที่องค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศจะลงทุนด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อค้นหาคู่มือที่มีคุณลักษณะและสมรรถนะการทำงานสูงเข้าทำงานในองค์กร ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาเชิงรุกและคัดเลือกบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

- การกำหนดนโยบายและวิธีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกในตำแหน่งงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะและความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศ
- กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรที่สอดคล้องกับสมรรถนะในตำแหน่งต่างๆ
- จัดทำแผนการคัดเลือกอาชีพงาน (Career Choice Program) โดยพัฒนาเครื่องมือการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นระบบ สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน และสามารถคัดแยกคุณลักษณะและสมรรถนะการทำงานของบุคคลได้ชัดเจน โดยใช้เครื่องมือได้หลายรูปแบบ เพื่อให้ได้ผลทดสอบที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- กำหนดมาตรฐานการคัดเลือกแรงงานสัญชาติอาเซียน โดยพิจารณาถึงกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารแรงงานต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรในองค์กรเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plans: IDP) และจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรทั้งระบบให้มีความพร้อมต่อการแข่งขันในอาเซียน หลักสูตรการฝึกอบรมประกอบด้วย สมรรถนะสำคัญ 2 ด้านคือ

1. ความเป็นมืออาชีพ (Professional Employee) โดยฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ดังนี้
 - ฝึกอบรมด้านกลยุทธ์การตลาดเชิงรุกให้แก่ผู้บริหารระดับต่างๆ และบุคลากรที่มีคุณภาพ (Talent People) เปิดโอกาสให้มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการตลาดกับผู้นำองค์กรประเทศต่างๆ
 - ฝึกอบรมด้านผลิตภาพ เพื่อพัฒนาสินค้าหรือบริการในเชิงปริมาณและคุณภาพที่แข่งขันได้ในระดับสากล
 - ฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี โดยฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในสายงานต่างๆ

2. ความเป็นนานาชาติ (International) ได้แก่

- ฝึกอบรมทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และทำอย่างต่อเนื่อง

- ฝึกอบรมการทำงานข้ามวัฒนธรรม เพื่อตอบสนองการขยายการลงทุนระหว่างประเทศ สมาชิกอาเซียน และการจ้างแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงความแตกต่างของแรงงานสัญชาติอาเซียน ทั้งด้านภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ค่านิยม ความคิด วิธีการทำงาน และกฎหมาย เพื่อความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อการปรับตัวและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การรักษาบุคลากรในองค์กร (Employee Retention) การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีตามข้อตกลงของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะส่งผลให้แรงงานฝีมือขององค์กรธุรกิจไทยมีทางเลือกมากขึ้น โดยสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานประเทศสมาชิกที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือและการช่วงชิงทรัพยากรบุคคล อันจะเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติงานหยุดชะงักและขาดความต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และสูญเสียโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งเป็นความท้าทายของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป แนวทางการสร้างระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาแรงงานฝีมือมีดังนี้

- ศึกษาเปรียบเทียบ และปรับปรุงระบบค่าจ้างและผลตอบแทนขององค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศให้สอดคล้องกับภาวะการแข่งขันในตลาดแรงงาน

- วางระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มีลักษณะยืดหยุ่น มีรูปแบบที่หลากหลายครอบคลุมทุกช่วงอายุของบุคลากร เพื่อให้สิทธิบุคลากรเลือกสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง

- พัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ดีตามกรอบสากล สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

- จัดระบบการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรในสายงานต่างๆ โดยพิจารณาจากสมรรถนะในสายอาชีพ และสมรรถนะของภาวะผู้นำ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ

- สร้างความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญต่อความคาดหวังของบุคลากรในองค์กร ด้วยการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

3.1.3 ภารกิจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งเป็น 4 ภารกิจหลัก (दनัย เทียนพุ่ม, 2541: 33 - 34) คือ

3.1.3.1 การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาบุคลากรโดยเลือกสรรให้得人ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานหรือตำแหน่งหน้าที่ เป็นคนที่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของบริษัท (Corporate Culture) หรือนอร์ม (Norm) ขององค์กร รวมทั้งเป็นบุคลากรที่มีแววในการพัฒนาให้เติบโตก้าวหน้าได้ โดยปกติจะสรรหานั้น 2 ลักษณะ คือ สรรหาจากภายใน กับสรรหาจากภายนอก

3.1.3.2 การพัฒนา (Development) หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) กับการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development) ทั้ง 2 วิธีนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะสร้างเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนพนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการมุ่งสู่องค์การที่จะชนะในการแข่งขันด้วย

3.1.3.3 การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง การพยายามที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันในรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ทั้งองค์การ ตลอดจนการดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทน และสวัสดิการที่จูงใจและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด

3.1.3.4 การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึง การใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การขยายขอบเขตงานหรือการปรับปรุงงาน การตรวจสอบหรือวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ก็เพื่อจัดคนหรือใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทำลายคน รวมถึงการไม่ให้คนต้องอยู่ว่างเปล่าโดยไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะทำ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า

ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด และมีแผนรองรับที่ชัดเจน อีกทั้งฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความรู้ในการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม เมื่อประเทศต่างๆ ภายในกลุ่มประเทศอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายได้ ย่อมมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมอยู่ในหนึ่งองค์กรมากขึ้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับและเคารพในความแตกต่างจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีความสามัคคีและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยกัน (Aminuddin, 2011: 40 - 43; ชนัญญา มาพุทธร และคณะ, 2557: 122 - 123; ชลธิศ ดาราวงษ์, 2556: 33; ทายาท ศรีปลั่ง, 2558: 8; วิภาวรรณ กลิ่นหอม, 2558: 54)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ในกลุ่มอาเซียนได้ ซึ่งการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้ในหลายด้าน เช่น ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารทักษะใหม่ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในองค์กร (รัชดาพร ใจสว่าง และณัย ปัตตพงศ์, 2561: 236 - 247; นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2557: 39 - 57; ชนัญญา มาพุทธร และคณะ, 2557: 123 - 124; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559: 232 - 233; วิภาวรรณ กลิ่นหอม, 2558: 55)

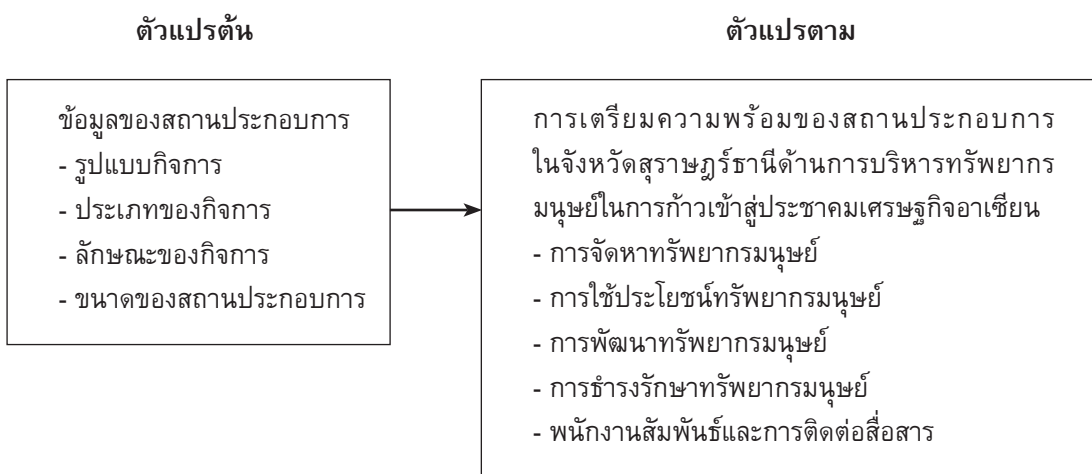
ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสื่อสารได้หลายภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และต้องมีความคล่องตัว เพื่อให้สามารถเคลื่อนย้ายไปยังประเทศอื่นในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ รวมถึงบุคลากรต้องมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง ต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตนอย่างลึกซึ้ง มีความรู้ที่เป็นสากล มีความรู้ด้านเทคโนโลยี มีความเข้าใจในวัฒนธรรมและ

กฎกติกาของประเทศอื่นๆ หรือประเทศที่บุคลากรขององค์กรต้องเข้าไปประจำหรือติดต่อประสานงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Kisumbe, Sanga & Kasubi, 2014: 1 - 2; ดาวรรุณณ์ ถวิลการ, 2559: 15 - 21)

ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องรอบรู้และมีไหวพริบเชิงธุรกิจขององค์กร เมื่อผู้บริหารระดับสูงกำหนดทิศทางและนโยบายองค์กรฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องตระหนักและจัดทำแผนงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพเพื่อนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถธำรงรักษาคนไว้กับองค์กรได้ เช่น การปรับโครงสร้างระบบผลตอบแทนจะต้องถูกนำมาพิจารณาทบทวนกันใหม่อย่างจริงจัง เพื่อที่จะดึงดูดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร (Byars L.L. & Rue L.W., 2008: 240 - 246; วิชาวรรณ กลิ่นหอม, 2558: 54; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559: 233 - 234)

ด้านพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมด้านพนักงานสัมพันธ์ให้กับองค์กร ดูแลความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและพนักงานให้เป็นไปด้วยดี ซึ่งหมายถึงการสื่อสารทั้งจากนายจ้างไปยังพนักงานและจากพนักงานไปยังนายจ้าง รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เสริมสร้างจริยธรรมของพนักงาน เป็นผู้ที่มีส่วนในการทำกิจกรรม ในการสร้างทีม ให้เกิดขึ้นในองค์กร และสื่อสารประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่างๆ ภายในองค์กรให้กับพนักงานในองค์กรรับทราบ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรที่หลากหลาย สมาชิกในองค์กรทุกคนควรเข้าใจอย่างชัดเจน และรู้ว่าตนเองจะได้ประโยชน์ตลอดจนรับรู้ว่าจะมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำให้สามารถลดความขัดแย้งลงได้ (พิชิต เทพวรรณ, 2554: 179; รัตนาวดี กล่อมเกลี้ยง, 2557: 6 - 12; ทรรศนีย์ ศิริศรี, กันทริน รัชสาคร และศักดิ์ชัย ศิริศรี, 2560: 114 - 126)

3.2 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิด

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ สถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งตามรูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย จำนวนทั้งสิ้น 51,712 แห่ง (สำนักงานสถิติจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2560: <http://surat.nso.go.th>) และสุ่มตัวอย่างจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยแบบสอบถามใช้สูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ได้จำนวน 396 คน และกำหนดขนาดตัวอย่างตามโควตา โดยนำมาจัดสัดส่วนตามประเภทสถานประกอบการ เก็บแบบสอบถามด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ ส่วนการประชมกลุ่มย่อยเลือกจากประชากรที่เป็นตัวแทนจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร 396 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างชาติ จำนวน 15 แห่ง โดยเลือกจากขนาดของสถานประกอบการ 3 ประเภท คือ สถานประกอบการขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในอัตราส่วนเท่ากัน คือ ประเภทละ 5 แห่ง

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ การแปลผล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย ข้อมูลของสถานประกอบการ การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ จากนั้นจึงร่างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบแก้ไขแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการทดสอบจำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคัลล์ฟา โดยได้ค่าความเชื่อมั่นด้านการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเท่ากับ 0.9483 จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร 396 แห่ง และนำข้อมูลที่ได้มาประมวล จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในการประชมกลุ่มย่อยตัวแทนฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการจำนวน 15 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลของสถานประกอบการโดยแจกแจงค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. การเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการจำแนกตามข้อมูลของสถานประกอบการโดยหาค่า One-Way ANOVA ในกรณีที่พบความแตกต่างที่ 0.05 จะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD
4. แนวทางในการเตรียมความพร้อมของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ Content Analysis และประชมกลุ่ม

การแปลผล

การแปลผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยหากพบว่ามีความสำคัญทางสถิติ โดยถ้าค่า $p < .05$ แสดงว่าแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ก็จะใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD (Least Square Difference) เปรียบเทียบทีละคู่ว่า คู่ใดแตกต่าง

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลสถานประกอบการ พบว่า เป็นบริษัทจำกัด ประเภทธุรกิจให้บริการ เป็นบริษัทของคนไทย เป็นธุรกิจขนาดย่อม พนักงานไม่เกิน 50 คน มีระยะเวลาในการประกอบกิจการ 3 - 6 ปี บุคลากรส่วนใหญ่จะไม่มีชาวต่างชาติ และหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) คือ ผู้บริหารระดับสูง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์	3.47	0.69	มาก	1
2. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.45	0.54	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.37	0.74	ปานกลาง	3
4. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	3.35	0.65	ปานกลาง	4
5. ด้านพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร	3.34	0.79	ปานกลาง	5
รวมค่าเฉลี่ย	3.40	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษากการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และด้านพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการเตรียมความพร้อม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการด้านรูปแบบกิจการ โดยใช้ One-Way ANOVA

การเตรียมความพร้อม ของสถานประกอบการ	รูปแบบกิจการ			p-value
	เจ้าของคนเดียว	ห้างหุ้นส่วน	บริษัทจำกัด	
1. ระดับการเตรียมความพร้อม ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.35	3.50	3.46	0.179
2. ระดับการเตรียมความพร้อม ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากร มนุษย์	3.36	3.51	3.47	0.020*
3. ระดับการเตรียมความพร้อม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.26	3.49	3.36	0.058
4. ระดับการเตรียมความพร้อม ด้านการธำรงรักษาทรัพยากร มนุษย์	3.30	3.45	3.33	0.206
5. ระดับการเตรียมความพร้อม ด้านพนักงานสัมพันธ์และ การติดต่อสื่อสาร	3.29	3.53	3.28	0.060

*p < 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลของสถานประกอบการด้านรูปแบบกิจการ
จำแนกตามการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการ พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมด้าน
การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ LSD พบว่า การเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการ ด้านการใช้
ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ของรูปแบบกิจการเจ้าของคนเดียว แตกต่างจากรูปแบบกิจการบริษัทจำกัด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการเตรียมความพร้อมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการกับข้อมูลของสถานประกอบการด้านประเภท คือ 1. ธุรกิจการเกษตร 2. ธุรกิจอุตสาหกรรม 3. ธุรกิจเหมืองแร่ 4. ธุรกิจพาณิชย์ 5. ธุรกิจก่อสร้าง 6. ธุรกิจการเงิน 7. ธุรกิจให้บริการ และ 8. ธุรกิจอื่นๆ โดยใช้ One - Way ANOVA

การเตรียมความพร้อม ของสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ								p-value
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. ระดับการเตรียมความพร้อมด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.23	3.51	3.39	3.34	3.68	3.63	3.38	3.44	0.008*
2. ระดับการเตรียมความพร้อมด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์	3.49	3.33	3.63	3.26	3.53	3.70	3.46	3.61	0.093
3. ระดับการเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.31	3.30	4.40	3.06	3.33	3.47	3.40	3.46	0.003*
4. ระดับการเตรียมความพร้อมด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	3.36	3.33	4.00	3.06	3.41	3.43	3.32	3.45	0.015*
5. ระดับการเตรียมความพร้อมด้านพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร	3.36	3.30	4.50	2.99	3.50	3.47	3.26	3.47	0.000*

*p < 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลของสถานประกอบการด้านประเภทกิจการ จำแนกตามการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการ พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ LSD พบว่า การเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ของกิจการประเภทธุรกิจการเกษตร แตกต่างจากธุรกิจเหมืองแร่ และธุรกิจก่อสร้างประเภทธุรกิจเหมืองแร่แตกต่างจากธุรกิจพาณิชย์ ธุรกิจให้บริการ และธุรกิจอื่นๆ ประเภทธุรกิจพาณิชย์แตกต่างจากธุรกิจก่อสร้าง ประเภทธุรกิจก่อสร้างแตกต่างจากธุรกิจให้บริการและธุรกิจอื่นๆ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกิจการประเภทธุรกิจการเกษตร แตกต่างจากธุรกิจเหมืองแร่ ประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมแตกต่างจากธุรกิจเหมืองแร่ ธุรกิจเหมืองแร่แตกต่างจากธุรกิจพาณิชย์ ธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจการเงิน

ธุรกิจให้บริการ และธุรกิจอื่นๆ ธุรกิจพาณิชย์แตกต่างจากธุรกิจให้บริการ และธุรกิจอื่นๆ ส่วนผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคู่อื่นๆ มีระดับการเตรียมความพร้อมในการสถานประกอบการไม่แตกต่างกัน ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของกิจการประเภทธุรกิจการเกษตรแตกต่างจากธุรกิจเหมืองแร่ และประเภทธุรกิจก่อสร้างแตกต่างจากธุรกิจเหมืองแร่ และธุรกิจพาณิชย์ประเภทธุรกิจเหมืองแร่แตกต่างจากธุรกิจพาณิชย์ธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจบริการ และอื่นๆ ประเภทธุรกิจพาณิชย์แตกต่างจากธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจบริการ และอื่นๆ และด้านพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารของกิจการประเภทธุรกิจการเกษตรแตกต่างจากธุรกิจเหมืองแร่ ประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมแตกต่างจากธุรกิจเหมืองแร่ และธุรกิจพาณิชย์ ประเภทธุรกิจเหมืองแร่แตกต่างจากธุรกิจพาณิชย์ ธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจบริการ และอื่นๆ ประเภทธุรกิจพาณิชย์แตกต่างจากธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจการเงิน ธุรกิจบริการ และอื่นๆ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการเตรียมความพร้อมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการกับข้อมูลของสถานประกอบการด้านลักษณะของกิจการ โดยใช้ One - Way ANOVA

การเตรียมความพร้อม ของสถานประกอบการ	ลักษณะของกิจการ				P-value
	บริษัท คนไทย	บริษัท ร่วมทุน	บริษัทสาขา /บริษัทลูก	อื่น ๆ	
1. ระดับการเตรียมความพร้อม ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.44	3.64	3.30	3.42	0.044*
2. ระดับการเตรียมความพร้อม ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากร มนุษย์	3.45	3.68	3.32	3.61	0.089
3. ระดับการเตรียมความพร้อม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.34	3.58	3.43	3.32	0.207
4. ระดับการเตรียมความพร้อม ด้านการธำรงรักษาทรัพยากร มนุษย์	3.32	3.53	3.37	3.43	0.184
5. ระดับการเตรียมความพร้อม ด้านพนักงานสัมพันธ์และ การติดต่อสื่อสาร	3.31	3.60	3.21	3.47	0.089

*p<0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลของสถานประกอบการด้านลักษณะกิจการ จำแนกตามการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการ พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมด้านการ จัดหาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ LSD พบว่า การเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการด้านการ จัดหาทรัพยากรมนุษย์ของลักษณะกิจการ ที่เป็นบริษัทของคนไทย แตกต่างจากบริษัทร่วมทุนระหว่างคนไทย กับต่างชาติ สำหรับบริษัทร่วมทุนระหว่างคนไทยกับต่างชาติแตกต่างจากบริษัทสาขา/บริษัทลูกของ บริษัทข้ามชาติ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการเตรียมความพร้อม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการกับข้อมูลของสถานประกอบการด้านขนาด ของกิจการ โดยใช้ One - Way ANOVA

การเตรียมความพร้อม ของสถานประกอบการ	ขนาดสถานประกอบการ			p-value
	ธุรกิจ ขนาดย่อม	ธุรกิจ ขนาดกลาง	ธุรกิจ ขนาดใหญ่	
ระดับการเตรียมความพร้อมด้าน การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.40	3.39	3.65	0.000*
ระดับการเตรียมความพร้อมด้าน การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์	3.41	3.30	3.83	0.000*
ระดับการเตรียมความพร้อมด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.29	3.29	3.67	0.000*
ระดับการเตรียมความพร้อมด้าน การรักษาทรัพยากรมนุษย์	3.32	3.24	3.56	0.001*
ระดับการเตรียมความพร้อมด้าน พนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร	3.32	3.20	3.56	0.006*

*p < 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลของสถานประกอบการด้านประเภทกิจการ จำแนกตามการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการ พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมด้านการ จัดหาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การรักษา ทรัพยากรมนุษย์ และพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ LSD พบว่า การเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการทุกด้าน ของขนาดสถานประกอบการธุรกิจขนาดย่อม พนักงานไม่เกิน 50 คน และธุรกิจขนาดกลาง พนักงาน

51 - 200 คน แตกต่างจากธุรกิจขนาดใหญ่ พนักงาน 201 คนขึ้นไป

5.1.4 ผลการศึกษาแนวทางในการเตรียมความพร้อมของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผลการสัมภาษณ์สถานประกอบการ 15 แห่ง โดยเลือกจากประเภทของสถานประกอบการ 3 ประเภท คือ สถานประกอบการขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในอัตราส่วนเท่ากัน คือ ประเภทละ 5 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยประเด็นคำถามด้านการเตรียมความพร้อม 5 ประเด็น คือ

5.1.4.1 ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความรู้และความเข้าใจเรื่องของการเข้าสู่ AEC และมีความพยายามที่จะพ่วงค์การของตนเพื่อเข้าสู่ AEC ในขณะเดียวกันการจัดหาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีขีดความสามารถทางด้านภาษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่เมื่อบุคคลเหล่านั้นเข้ามาสู่หน่วยงานและสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีไม่ต้องใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาด้านภาษาเพิ่มขึ้นและมีการจ้างพนักงานคนไทยที่มีความสามารถในภาษาอาเซียนเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะมีความจำเป็นในกรณีที่ต้องมีการส่งพนักงานไทยไปประจำอยู่ในประเทศสมาชิก AEC นอกจากนี้ในการว่าจ้างพนักงาน ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการต้องทำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีการขยายธุรกิจไปยังกลุ่มประเทศอื่นๆ ใน AEC ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายของประเทศนั้นๆ ในส่วนของความต้องการแรงงานถ้าเป็นแรงงานไร้ฝีมือ สถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานียังต้องการแรงงานต่างด้าวอยู่แต่สำหรับแรงงานกึ่งฝีมือ หรือแรงงานมีฝีมือแรงงานไทยยังเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการอยู่

5.1.4.2 ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น ฝ่ายบุคคลได้มีการเตรียมความพร้อมไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับ AEC หรือตัวฝ่ายบุคคลเองเมื่อก้าวเข้าสู่ AEC แล้วต้องมีบทบาทอย่างไรบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการบริหารจัดการข้ามวัฒนธรรม การเข้าใจกฎกติกาของแต่ละประเทศที่แตกต่างกัน ความสามารถด้านภาษาที่พนักงานต้องมีเพิ่มมากขึ้น และการพัฒนาพนักงานในมีความสามารถทำงานได้ในระดับสากล

5.1.4.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่ทราบกันว่าภาษาเป็นสิ่งสำคัญมากในการก้าวเข้าสู่ AEC ดังนั้น สถานประกอบการจึงมีการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งการจัดหลักสูตรอบรม และการพัฒนาพนักงานผ่านระบบอื่นๆ เนื่องจากพนักงานบางส่วนงานไม่สามารถที่จะเข้าอบรมเป็นระยะเวลานานได้ การพัฒนามีทั้งการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในองค์กร มีการซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปที่ช่วยในการพัฒนาภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน และโดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีการจูงใจให้เห็นถึงความสำคัญด้านภาษามากกว่าการบังคับ นอกจากนี้ยังมีการสร้างหลักสูตร Cross Culture คือ หลักสูตรที่ทำการศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละชาติโดยมีวิธีการ คือ การนำพนักงานของชาติสมาชิกที่ธุรกิจนั้นๆ จะไปดำเนินการ เช่น ชาวเวียดนามมาปฏิบัติงานในประเทศไทย เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย และส่งชาวไทยไปปฏิบัติงานในประเทศเวียดนาม เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของคนเวียดนาม เป็นต้น และอีกส่วนสำคัญที่มีการพัฒนา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานของแต่ละชาติสมาชิกซึ่งถือว่ามีความสำคัญยิ่ง โดยใช้วิทยากรที่เคยปฏิบัติงานจริงในฝ่ายบุคคลของแต่ละประเทศสมาชิกมาให้ความรู้กับฝ่ายบุคคลในประเทศไทย

5.1.4.4 ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เรื่องของการสูญเสียกำลังคนจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งประเด็นนี้ในระยะยาวอาจเกิดขึ้น แต่ขณะนี้ในช่วงเริ่มต้นของการเข้าสู่ AEC ทำให้สถานประกอบการยังไม่ได้มีการเตรียมตัวรับมืออย่างเป็นรูปธรรม แต่สถานประกอบการก็มีการพูดคุยกันในระดับสมาคม หรือองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนระบบความก้าวหน้าทางอาชีพในสายงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเตรียมพนักงานเพื่อไปประจำในต่างประเทศ ซึ่งจะเห็นขั้นตอนหรือกระบวนการในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้นเมื่อมีการก้าวเข้าสู่ AEC

5.1.4.5 ด้านพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งด้านนี้เป็นเรื่องของการให้ความรู้ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC และบทบาทที่สำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการทำความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน กฎกติกาที่แตกต่างกันของประเทศสมาชิก ซึ่งสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้ความสำคัญไม่ว่าจะเป็นการจัดบอร์ด ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ AEC การใช้ สังคมออนไลน์ ในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็น เฟสบุ๊ค หรือไลน์ ในการประชาสัมพันธ์เรื่อง AEC และในส่วนของผู้บริหารหรือระดับนโยบายขององค์กรก็มีการกำหนดนโยบาย และแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน

5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่ออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และด้านพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญญา เลื่อนฉวี (2553) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน พบว่าแรงงานจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ภาษาต่างประเทศ และปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐานการทำงานที่เป็นสากล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รัชดาพร ไจสว่ง และคณะ (2561) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ และความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และสอดคล้องกับ ธิติมา เสาวยงค์ และคณะ (2560: 99 - 112) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับ แนวโน้มการพัฒนากำลังคนสายอาชีพศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า การเตรียมความพร้อมของกำลังคนสายอาชีพศึกษานั้นจะต้องมีคุณลักษณะเบื้องต้นใน 3 ประเด็น คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทัศนคติ (Attitude) และด้านทักษะ (Skill) ส่วนแนวโน้มในการพัฒนากำลังคนสายอาชีพศึกษานั้นควรมีนโยบายด้านการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นเฉพาะทางมากขึ้น และนโยบายในการส่งเสริมให้กำลังคนสายอาชีพศึกษามีความรู้และสามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ เน้นให้กำลังคนสายอาชีพศึกษาสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานได้จริง เสริมสร้างทักษะสำหรับการสื่อสารตลอดจนเทคโนโลยี

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการในภาพรวม พบว่า ของธุรกิจขนาดย่อม และธุรกิจขนาดกลาง แตกต่างจาก ธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบสอดคล้องกับ

ศักดิ์ดา สิริภัทรโสภณ (2559) ศึกษาเรื่อง ศักยภาพในการแข่งขันและความพร้อมของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมของไทยในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะส่งผลกระทบทางด้านดีหรือโอกาสสำหรับธุรกิจที่มีขนาดใหญ่มากกว่า เนื่องจาก กิจการที่มีขนาดใหญ่ มีความได้เปรียบหลายประการ ทั้งด้านการเงิน ยอดขาย การเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการสรรหาพนักงานที่มีความสามารถ อีกทั้งขนาดของธุรกิจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของทรัพยากรขององค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ ญัฐภรณ์ โรจน์สัญญากุล (2559) ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของโรงแรมและรีสอร์ทในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากการเปรียบเทียบระดับกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จากภายนอกในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ระดับมาตรฐาน และการเป็นสมาชิกของ โรงแรมไทย มีผลทำให้ระดับกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกของโรงแรมและรีสอร์ท มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 ผลการศึกษาแนวทางในการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการในประเด็นคำถาม ด้านการเตรียมความพร้อม 5 ประเด็นคือ

5.2.3.1 การเตรียมความพร้อมด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับชิตติมา เสาวรงค์ และคณะ (2560) พบว่า การเตรียมกำลังคนการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรส่งเสริม ให้กำลังคนสายอาชีพศึกษา มีความรู้และสามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ เน้นให้กำลังคนสายอาชีพศึกษา สามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานได้จริง เสริมสร้างทักษะสำหรับการสื่อสารตลอดจนเทคโนโลยี และสอดคล้อง กับ เขมมารี รักชูชีพ และคณะ (2562) พบว่า ควรมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สูงขึ้นในระดับนานาชาติ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพฝีมือแรงงาน

5.2.3.2 การเตรียมความพร้อมด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับ ดาวรธรรม ฤดีการ (2559) พบว่า องค์กรต้องจัดมิติการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพ สร้างสิ่งแวดล้อมและ วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงาน มีมาตรฐานการให้รางวัลและผลตอบแทน สร้างโอกาสที่ท้าทายและ ความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อจูงใจคนเก่งให้อยู่ร่วมสร้างสรรค์งานในสถานศึกษาอย่างยาวนาน และสร้างคนเก่ง ให้เป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษา ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ สุดารัตน์ โยธาภิบาล (2557) พบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญในการดึงดูดคนเก่งจาก ต่างชาติ เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันและการดำเนินงานให้กับองค์กร

5.2.3.3 การเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับ ชนัญญา มาพุทธ และคณะ (2557) พบว่า พนักงานขององค์กรมีความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รัชดาพร ใจสว่าง และคณะ (2561) พบว่า การเตรียมความพร้อมควรให้ ความสำคัญด้านภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยี

5.2.3.4 ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับ รัชฎา อธิสนธิสกุล (2553) พบว่า องค์กรควรมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของ ตนเอง และสอดคล้องกับ ภูสิทธิ์ ฤทธิสทธิ์ และอานวย คำดี (2557) พบว่า องค์กรควรมีการกำหนดกลยุทธ์ ที่ส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการทำแผนพัฒนาบุคลากรในทุกสาขาวิชาชีพ

5.2.3.5 ด้านพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับ ชัยชนะ ศรีมงคล และ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2560) ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน พบว่า ควรส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต รวมทั้งใช้สื่อสังคม เช่น ไลน์ และควรกำหนด ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ด้วย และควรนำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้านไปปรับใช้เป็นแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสม 2) ด้านการสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 3) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างกว้างขวาง ครอบคลุม และทั่วถึง และ 4) ด้านการใช้เครือข่าย และสอดคล้องกับ Piez, G.L. (2009) พบว่า การทำงานร่วมกันของทีมงานต่างวัฒนธรรมนั้นควรมีการเรียนรู้เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีทัศนคติที่เห็นคุณค่าของความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุน และการช่วยเหลือ ร่วมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีไว้ใจซึ่งกันและกัน เรียนรู้การจัดการกับความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

6.1 การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการเตรียมความพร้อมด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก

6.2 ผลจากการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการจำแนกตามข้อมูลของสถานประกอบการชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด และมีแผนรองรับที่ชัดเจน อีกทั้งฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความรู้ในการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม เมื่อประเทศต่าง ๆ ภายในกลุ่มประเทศอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายได้ ย่อมมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมอยู่ในหนึ่งองค์กรมากขึ้น อีกทั้งฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องรอบรู้และมีไหวพริบเชิงธุรกิจขององค์กรผู้บริหารระดับสูงกำหนดทิศทางและนโยบายองค์กร ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องตระหนักและจัดทำแผนงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลเพื่อนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถธำรงรักษาคนไว้กับองค์กรได้ เช่น การปรับโครงสร้างระบบผลตอบแทน

6.3 แนวทางในการเตรียมความพร้อมของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้ดังนี้

6.3.1 ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาพนักงานในปัจจุบันเป็นการจัดหาพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนา

6.3.2 ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ สถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยเฉพาะฝ่ายบุคคลต้องมีการให้ความรู้เกี่ยวกับ AEC และการบริหารจัดการข้ามวัฒนธรรม การเข้าใจ กฎกติกา ของแต่ละประเทศที่แตกต่างกัน

6.3.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาให้กับพนักงาน อย่างต่อเนื่องทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน รวมถึงการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่จำเป็นให้กับพนักงาน ในองค์กร เช่น อบรมเรื่องการบริหารจัดการข้ามวัฒนธรรม Cross Culture เป็นต้น

6.3.4 ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การสูญเสียกำลังคนจากการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งประเด็นนี้ในระยะยาวอาจเกิดขึ้น สถานประกอบการต้องศึกษาเรื่องของการจ่าย ค่าตอบแทน ระบบความก้าวหน้าทางอาชีพในสายงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเตรียมพนักงานเพื่อไป ประจำในต่างประเทศ ซึ่งจะเห็นขั้นตอนหรือกระบวนการในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน มากยิ่งขึ้นเมื่อมีการก้าวเข้าสู่ AEC

6.3.5 ด้านพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ต้องให้ความรู้ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC และบทบาทที่สำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการทำความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน กฎกติกาที่แตกต่างกันของประเทศสมาชิก

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1.1 สถานประกอบการขนาดใหญ่มีการเตรียมความพร้อมมากกว่าสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม ดังนั้น ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม จึงควรให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อม ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และด้านพนักงานสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร

7.1.2 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านภาษาที่ใช้ ในการสื่อสาร

7.1.3 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญและคำนึงถึงการธำรงรักษาพนักงาน โดยเฉพาะเรื่องค่าแรง และสวัสดิการของพนักงาน

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาในเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานในสถานประกอบการ จังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

7.2.2 ควรมีการศึกษาในเรื่อง การเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีหลังจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

8. เอกสารอ้างอิง

- กรมประชาสัมพันธ์. (2558). *แรงงานในอาเซียนโอกาสและความท้าทาย*. วันที่ค้นข้อมูล 20 สิงหาคม 2561. เว็บไซต์
- กุลธิดา สิงห์สี. (2557). บทควมวิชาการเรื่อง อุดมศึกษาไทยในอาเซียน รูปแบบ แนวโน้มและทิศทางการปรับตัวในอนาคต. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 2(2).
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2555). การเตรียมความพร้อมประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 10(3).
- เหมมารี รักชูชีพ และคณะ. (2562). การจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 11(1).
- ชนัญญา มาพุท, สมหมาย แจ่มกระจ่าง และพรรัตน์ แสดงหาญ. (2557). ความต้องการพัฒนาศูนย์บริการมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 10(1).
- ชลธิศ ดาราวงษ์. (2556). การบริหารพนักงานข้ามชาติในยุคการค้าเสรีอาเซียน. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 36(138). 30 - 37.
- ชัยชนะ ศรีมงคล และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 8(2).
- ณัฐภรณ์ โรจน์สัญญากุล. (2559). การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของโรงแรมและรีสอร์ทในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 10(1).
- दनัย เทียนพุ่ม. (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ. (2559). กระบวนทัศน์การบริหารจัดการคนเก่งของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 39(2).
- ทรรศนีย์ ศิริศรี, กันทริน รัชสาคร และ ศักดิ์ชัย ศิริศรี. (2560). การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสู่ประชาคมอาเซียนของอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 17(1).
- ทายาท ศรีปลั่ง. (2558). แนวทางการจ้างงานในการเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community). *JOURNAL OF HR Intelligence*, 10(2).
- ธิดิมา เสาวรงค์, อัจฉรา ศรีพันธ์ และณัฐเชษฐ์ พูลเจริญ. (2560). แนวโน้มการพัฒนากำลังคนสายอาชีวศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสักทอง*, 23(1).
- นิภา วิริยะพิพัฒน์. (2559). บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์: ปรับกลยุทธ์รับมือ AEC. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 36(2).
- นรินทร์ จุลทรัพย์. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 14(1).

- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- ภูสิทธิ์ คุฤห์สัถ์ และอานวย คำดี้อ. (2557). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 9(30).
- รัชฎา อธิสนธิสกุล. (2553). *เจเนอเรชั่นวาย...ทำไมน่าสนใจ?*. เฮฮาอีรีซอส โฟกัส, ฉบับที่ 59.
- รัชดาพร ไชสว่าง และดนัย ปัตตพงศ์. (2561). ทศนคติ และความพร้อม การเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนของประชาชน พื้นที่อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 8(1).
- รัตนาวดี กล่อมเกลี้ยง. (2557). การสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารบัณฑิตวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 5(1).
- วาสนา นัยพัฒน์. (2558). พยาบาลกับการเคลื่อนย้ายแบบไร้พรหมแดนในยุค AEC: ความท้าทายของพยาบาล. *วารสารพยาบาลและการศึกษา*, 8(1).
- วิภาวรรณ กลิ่นหอม.(2558). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยางพาราในประเทศไทย. *JOURNAL OF HR Intelligence*, 10(2).
- ศักดิ์ดา สิริภัทรโสภณ. (2559). ศักยภาพในการแข่งขันและความพร้อมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(1).
- สุदारัตน์ โยธาภิบาล.(2557). สิงคโปร์กับสงครามการแย่งชิงคนเก่งทั่วโลกสู่ ศูนย์กลางคนเก่งสิงคโปร์: บทเรียนและความท้าทายสู่แนวทางสร้าง ศูนย์กลางคนเก่งภาครัฐไทย ในบริบทอาเซียน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 31(2)
- สำนักงานสถิติจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2560). *สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 ข้อมูลพื้นฐาน จ.สุราษฎร์ธานี*. วันที่ค้นข้อมูล 20 ตุลาคม 2561. เว็บไซต์ <http://surat.nso.go.th>
- อภิญา เลื่อนฉวี. (2553). เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน:ผลกระทบอย่างไรกับคนไทย. *วารสารพระปกเกล้า*, 8(3).
- Aminuddin, M. (2011). *Human resource management Principle and Practices (2nd ed.)*. Malaysia. Oxford
- Byars L.L. & Rue L.W. (2008). *Human Resource Management*. (9 th.ed.). Boston : McGraw-Hill.
- Kisumbe, L., Sanga, D. & Kasubi, J.W. (2014). Effective human resource utilization for service delivery improvement: The need to re-balance organizational and an employee's objectives realization. *International Journal of Scientific and Research Publications : IJSRP*, 4(12).
- Piez, G.L. (2009). Exploring the collaborative process in the context of a cross - cultural team from the United States and Zambia. The University of the Incarnate Word.

ประวัติแนบท้ายบทความ



Name and Surname: Miss Watchari Puechphol
Highest Education: Master of Business Administration (Personnel Management)
University or Agency: Surattthani Rajabhat University
Field of Expertise: Human Resource Management
Address: 272 Moo 9 Surat-Nasan Road, Khun Taleay, Muang Surat Thani, 84100 Thailand
E-mail: supperpu@yahoo.com



Name and Surname: Attapong Limkanjanawat
Highest Education: Master of Business Administration (Personnel Management)
University or Agency: Surattthani Rajabhat University
Field of Expertise: Human Resource Management
Address: 272 Moo 9 Surat-Nasan Road, Khun Taleay, Muang Surat Thani, 84100 Thailand
E-mail: attaponglim@gmail.com

การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
เพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



Name and Surname:

Dr. Nuntipa Pushsapavardhana

Highest Education:

Doctor of Philosophy (Media and Communication)

University or Agency:

Suratthani Rajabhat University

Field of Expertise:

Media and Communication

Address:

272 Moo 9 Surat-Nasan Road, Khun Taleay, Muang Surat Thani,
84100 Thailand

E-mail:

ouiie@hotmail.com

