

การศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการของตลาดแรงงาน
ภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย

The Study of Competency of Human Resource Developers under the Demands from Labor
Markets in Industrial Sector in Thailand

ปรีดาพร อารักษ์สมบุญ^{1*} และ นิชชัชญา นราธูปนนท์²

Preedaporn Aruksomboon^{1*} and Nitchichaya Naratapanon²

^{1*} อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

^{1*} Lecturer in Bachelor of Business Administration Program of Faculty of Management Science, Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao, Thailand 24000

² Lecturer in Master of Business Administration Program of Faculty of Management Science, Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao, Thailand 24000

*Corresponding author, E-mail: preedaporn.arg@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ โดยมีจุดมุ่งหมายในการนำเสนอแนวทางการพัฒนานักทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการของตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก จำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน ประมวลผลโดยใช้ χ^2 เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการวิจัยพบว่าตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีความต้องการนักทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 สมรรถนะ ประกอบด้วย (1) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำและมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (2) สมรรถนะด้านทักษะ นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีทักษะด้านการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเน้นการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม และ (3) สมรรถนะด้านความรู้ นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีทักษะการทำงานโดยเน้นที่ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมุ่งไปที่การให้บริการลูกค้า ผลงานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางด้านวิชาการโดยใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร ระบบการจัดการเรียนการสอน และการจัดอบรมของคณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อผลิตบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม และเกิด

การพัฒนาศักยภาพความรู้ใหม่ในทางวิชาการ สำหรับประโยชน์ทางด้านอุตสาหกรรม ผลงานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้.

คำสำคัญ: สมรรถนะ นักทรัพยากรมนุษย์ ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม

Abstract

This research studied the capacities of the human resource developers on knowledge, skills, and qualifications. The aim of the research is to propose the guidelines for developing the human resource developers under the demands for labor markets in industrial sector in Thailand. The researchers used quantitative research. The data were collected from 400 sample groups of employees holding offices of managing director, or human resource department manager in the industrial sectors situated at Eastern Region Industrial Estate. The sets of questionnaire were used in data collection, and data were analyzed by descriptive statistics and inferential statistics. χ^2 was used in processing to prove the hypothesis at the confidence level of 95% . The study found that the demand for human resource that are capable of operating performance for a labor market in industrial sector in Thailand, - consists of three competency components: (1) capacities on qualifications - human resource developers must have leadership and have good relationships. (2) Capacities on skills - human resource developers must have the skills to communicate effectively both inside and outside the organization and focus on training and teamwork and (3) capacities on knowledge - human resource developers must have the skills to focus on the use of information systems, human resource management, and focus on customer service. Findings from this study could be served as a database for developing curriculum, teaching and learning systems, as well as the training programs by the Human Resource Management Department of the Faculty of Business Administration to train the graduates to meet the industry's needs. Finally, the results also provided new academic knowledge in terms of industrial sector. The results of this research can be applied as guidelines for the performance of a human resources to help strengthen the organization and be able to stand up in the midst of the change.

Keywords: Competency, Human Resource Developer, Labor Markets in Industrial Sector

1. บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนและเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีการปรับระเบียบเศรษฐกิจที่นำไปสู่การกำหนดกติกาการค้า การลงทุน และการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจทั้งระดับ ทวิภาคี

และพหุภาคีที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา รวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยี และการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานการพัฒนาทำให้ประเทศไทยต้องเร่งเตรียมความพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไก และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวเพื่อก้าว

เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันและรวดเร็ว อันจะเป็นการสร้างรากฐานที่เข้มแข็งมั่นคงในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศ อีกทั้งการดำเนินการพัฒนา ด้านแรงงานถือว่าเป็นนโยบายหลักของประเทศไทย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ในด้านการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างยั่งยืน และยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความ เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงภายในภูมิภาค ที่ มุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบเชิงเศรษฐกิจ ส่งผลให้ องค์การทุกแห่งต้องตื่นตัว และพัฒนาบุคลากรทุกภาค ส่วนเพื่อเตรียมความพร้อมการก้าวเข้าสู่ประชาคม อาเซียนในปี พ.ศ. 2558 (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

ในโลกเศรษฐกิจใหม่ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์การต่าง ๆ กำลังให้ ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดของ องค์การ และจัดเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความ ได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์การ (Jamrog & Overholt, 2005) ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การต่าง ๆ จึง พยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบริหารจัดการผู้ มีความสามารถสูง (Talent management) การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill based human resource management) และ การ บริหาร ทรัพยากรมนุษย์โดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-based human resource management) เป็นต้น จากเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดย ใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐานนับว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหาร และนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กำลังให้ความสนใจ

และได้รับความนิยมนมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะ (Competency) จะเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และจะช่วยให้องค์การได้นักบุคลากรที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา Ulrich และ ทีมวิจัยแห่งคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ริเริ่มบุกเบิกการศึกษาเชิง ประจักษ์เกี่ยวกับบทบาท สมรรถนะ และความเป็นมือ อาชีพของนักทรัพยากรมนุษย์ (HR professionals) จน เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย (Ulrich, Brockbank, Johnson, Sandholtz & Younger, 2008) นักวิชาการและ นักปฏิบัติต่างให้ความสนใจเกี่ยวกับสมรรถนะ และ ความเป็นมืออาชีพของนักทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น เช่นกัน ดังนั้นนักทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ต้องมีการ พัฒนาสมรรถนะใหม่ที่เหมาะสมเพื่อแสดงบทบาทและ ความรับผิดชอบที่แตกต่างไปจากเดิม ด้วยเชื่อว่า สมรรถนะเหล่านี้จะเป็นแนวทางชี้แนะในการพัฒนานัก ทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และ ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์การ สอดคล้องกับการที่ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ.2558 ทั้งนี้ผู้ประกอบการไทยจะต้องมีการ เตรียมความพร้อมทางด้านการพัฒนาสมรรถนะของนัก ทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้ มากที่สุด ตามที่ วิจิต สุรพงษ์ชัย (2555) ซึ่งเป็น ประธานกรรมการบริหารธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ได้แสดงทัศนะในประเด็นที่ประเทศไทยจะ เข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) ว่าเป็นทั้งโอกาสและ ความท้าทายที่นักธุรกิจไทยต้องเผชิญทันทีที่การค้าเสรี เริ่มต้นขึ้น สิ่งผู้ประกอบการต้องทำคือการปรับตัวให้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงให้ได้ โดยมีทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้ธุรกิจประสบ ความสำเร็จ โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Sununta & Bechter (2009) ซึ่งค้นพบว่า แนวโน้มการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจะต้องเน้นทางด้านการพัฒนาสมรรถนะในทุกด้านเพื่อสร้างประสิทธิภาพในระดับองค์กร ในขณะที่ นิพนธ์ ทวีคุณ (2544) และ วิระวัฒน์ ปิ่นนิดาomy (2553) ยังพบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ไทยต้องสร้างความเชี่ยวชาญในกิจกรรมการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ และต้องเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

ทั้งนี้งานวิจัยนี้ได้ใช้แนวทางดังกล่าวข้างต้น กำหนดออกมาเป็นองค์ประกอบของปัจจัยคุณลักษณะของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม อันประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพอุตสาหกรรม จำนวนพนักงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมบุญ บวรอุดมศักดิ์ (2550) ที่ค้นพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลจะมีอิทธิพลส่งผลต่อสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทักษะ และความสามารถ

ด้านสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Sunil J. Ramlall (2006) และ Ulrich, Brockbank, Johnson, Sandholtz & Younger (2008) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ทำให้ผู้วิจัยได้สรุปสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะรวมจำนวน 16 สมรรถนะ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน 5) การบริหารค่าตอบแทน 6) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) การวางแผนความก้าวหน้าพนักงาน 8) แรงงานสัมพันธ์ และ 9) การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านทักษะ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ทักษะเฉพาะงาน 2) ทักษะการบริหาร และ 3) ทักษะด้านเทคนิค

กลุ่มที่ 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมุ่งผลสำเร็จ และ 4) ความคิดสร้างสรรค์

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สนใจศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) ทั้งนี้การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนเป็นเรื่องที่มีการวางแผนพัฒนาในระดับอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2551-2565) โดยให้ความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการจัดการอุดมศึกษาเนื่องจากประชาคมอาเซียนจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายกำลังคน นักศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่สะดวกขึ้น ทำให้การอุดมศึกษามีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความพร้อมสำหรับรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ภูษิสต์ ศรีเจริญ (2556) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การเตรียมคนและการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียน ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) ได้ 3 สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านภาษา สมรรถนะทางการสื่อสาร และสมรรถนะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมอาเซียน

การวิจัยครั้งนี้มุ่งตอบคำถามการวิจัยที่ว่า สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ในตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีความต้องการและให้ความสำคัญกับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ด้านใดเป็นสำคัญ อย่างไร และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการเข้ามาของประชาคมอาเซียน (AC)

สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ด้านใดมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรมากที่สุด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการค้นหาความต้องการสมรรถนะสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตลาดแรงงานทั้ง 2 มุมมอง คือ 1) ด้านผู้ผลิตบัณฑิตบัณฑิตตลาดแรงงาน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา เพื่อการผลิตบัณฑิตได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานมากที่สุด และ 2) ด้านผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบระบบการสรรหา และคัดเลือกนักทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงออกแบบกระบวนการพัฒนานักทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตรงตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริงต่อไป.

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC)
4. เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC)
5. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนานักทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมและการ

ปรับปรุงหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานำไปทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และความชำนาญในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ โดยมีการแก้ไข พัฒนา และปรับปรุง เพื่อให้แบบสอบถามนี้มีความถูกต้องตามเนื้อหา ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง และได้ดำเนินการทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach' Alpha reliability test) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน ทดสอบค่าความน่าเชื่อถือคำนวณได้เท่ากับ 0.917 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก ซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีนิคมอุตสาหกรรมมากที่สุดในประเทศไทย ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดระยอง ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตาในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 4 จังหวัด ๆ ละ 100 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เดือนเมษายน 2558 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การนำเสนอข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา และการนำเสนอข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square : χ^2) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ กับสมรรถนะของ

นักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) ตามความต้องการของตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม

4. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 3 – 5 ปี อุตสาหกรรมที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมประเภทผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ มีจำนวนพนักงานระหว่าง 201-400 คน และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับต้น

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของภาพรวมของระดับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์

สมรรถนะของ นักทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	อันดับ
1. สมรรถนะด้านความรู้	3.93	.735	มาก	3
2. สมรรถนะด้านทักษะ	4.01	.719	มาก	2
3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ	4.09	.720	มาก	1
รวม	4.01	.725	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีระดับความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการสมรรถนะด้านคุณลักษณะมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านความรู้ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความต้องการสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของภาพรวมของระดับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC)

สมรรถนะของ นักทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	อันดับ
1. สมรรถนะด้านภาษา	4.27	.761	มากที่สุด	1
2. สมรรถนะทางการสื่อสาร	4.10	.754	มาก	2
3. สมรรถนะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมอาเซียน	4.03	.735	มาก	3
รวม	4.13	.750	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีระดับความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการสมรรถนะด้านภาษามากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ สมรรถนะทางการสื่อสาร และสมรรถนะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมอาเซียน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการของตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมกับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ พบว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมกับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) พบว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) พบว่า สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ส่วนที่ 5 แนวทางการพัฒนานักทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมและการปรับปรุงหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา โดยสามารถแยกผลการวิจัย ดังนี้

แนวทางการพัฒนานักทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ ควรมีการอบรมให้ความรู้กับผู้ประกอบการให้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความรู้เพิ่มมากขึ้น สมรรถนะด้านทักษะ ควรมีการอบรมให้ความรู้กับผู้ประกอบการด้านเทคนิคให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ควรเพิ่มการฝึกอบรมด้านการสร้างภาวะผู้นำให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและรองรับการการเข้ามาของประชาคม

อาเซียน (AC) ที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะสมรรถนะที่ต้องพัฒนาโดยเร่งด่วน คือ ความรู้ในด้านการวางแผนความก้าวหน้าพนักงาน ทักษะในด้านการจัดการวัฒนธรรมองค์กร และความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

แนวทางการปรับปรุงหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาในรายวิชาที่สำคัญและมีความจำเป็นหรือปรับปรุงรายวิชาให้มีความสอดคล้อง และสามารถเตรียมความพร้อมนักศึกษาที่จะจบไปเป็นนักทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้เกิดโอกาสในการได้งานทำในภาวะการแข่งขันของตลาดแรงงานมากขึ้น เช่น ควรเพิ่มรายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และรายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ เป็นวิชาเลือกเสรีเนื่องจากมีรายละเอียดเนื้อหาที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) อีกทั้งยังเป็นการช่วยภาคอุตสาหกรรมในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่จะเข้าไปเป็นแรงงานใหม่ในตำแหน่งนักทรัพยากรมนุษย์สำหรับตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมอีกด้วย

5. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นถึงหลักสำคัญในเรื่องของคุณลักษณะของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมว่ามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาค้นคว้าสอดคล้องกับสมบุญ บวรอุดมศักดิ์ (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจ โดยผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และตัวแปรภายในกิจการ ได้แก่ ประเภทการประกอบการธุรกิจ และจำนวนพนักงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์

นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ยังพบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) ผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนิษฐา ก้องเกียรติยศ (2556) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์สู่ทางรอด AEC พบว่า การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการต้องวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ประกอบการในด้าน ประเภทของธุรกิจ จำนวนพนักงาน ยอดขาย เงินทุนจดทะเบียน และประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ จะมีผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการในด้านความสามารถทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อใช้ในการสื่อสารทางธุรกิจ

ด้านสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) ผลการศึกษาในครั้งนี้ได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Ramlall & Sheppeck (2006) นักวิจัยมหาวิทยาลัย St.Thomas ที่ได้ทำการวิจัยหาสมรรถนะสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการของอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ด้านความรู้ ด้านเทคนิค และด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความต้องการสมรรถนะของอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ภูษิสต์ ศรีเจริญ (2556) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การเตรียมคนและการพัฒนาทุนมนุษย์สู่

ประชาคมอาเซียน โดยสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ด้านภาษา สมรรถนะทางการสื่อสาร และสมรรถนะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมอาเซียน จะสามารถส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ในอนาคต ทั้งนี้ข้อค้นพบยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรนารี โสภานุตร (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 1) ความต้องการสมรรถนะในปัจจุบันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านความรู้ และด้านทักษะ 2) ความต้องการสมรรถนะเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความต้องการสมรรถนะในระดับสูงเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านค่านิยม และด้านทักษะ

ในส่วนแนวทางการพัฒนานักทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางระบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานในสายงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังเช่น นำไปออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Selmer & Chiu (2004) และ Ozcelik & Ferman (2006) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาคเอกชน และมีการนำผลการวิจัยไปพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยสร้างกรอบของสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ที่ได้มีการพัฒนาขึ้น และนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างกันของบุคคล ให้สอดคล้องกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ

6. บทสรุป

บทสรุปงานวิจัยนี้สามารถแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการของตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านคุณลักษณะมากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านความรู้ ตามลำดับ และนักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีศักยภาพการปฏิบัติงาน ในแต่ละสมรรถนะดังนี้ สมรรถนะที่ 1 : ด้านคุณลักษณะ นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมี Leadership, Motivation และ Building relationship สมรรถนะที่ 2 : ด้านทักษะ นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมี Communication และ Training and teamwork และสมรรถนะที่ 3 : ด้านความรู้ นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมี Technical skill, Human Resource Information System : HRIS และ Focus on customer service และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) ผู้ประกอบการจะต้องพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรมนุษย์ในสมรรถนะด้านภาษามากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการสื่อสาร และสมรรถนะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมอาเซียนตามลำดับ ทั้งนี้ นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความเข้าใจในบริบทของการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีทักษะการตรวจสอบความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ และต้องสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานที่เป็นระบบไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี.

7. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ทู่วิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2557

8. เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา ก้องเกียรติยศ. (2556). *วิเคราะห์การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์สู่ทางรอด AEC*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นิพนธ์ ทวีคุณ. (2544). *ความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเทียบกับงานที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน*. *วารสารการบริหารคน*, 22(2), 36-39.
- พรนรี โสภานุตร. (2555). *แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรมระดับภาคีวิศวกรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภูษิสต์ ศรีเจริญ. (2556). *กลยุทธ์การเตรียมคนและการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ AEC*. สืบค้นจาก <http://www.hrtrcs.redcross.or.th> (20 เมษายน 2557).
- วิจิต สุรพงษ์ชัย. (2555). *ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. สืบค้นจาก <http://scbsmesite.co.th> (18 มีนาคม 2557).
- วิระวัฒน์ ปันนิตมัย. (2553). *บทบาท สมรรถนะ และความเป็นมืออาชีพของนักทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจของไทย*. รายงานการวิจัย คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมบุญ บวรอุดมศักดิ์. (2550). *บทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

Jamrog, J. J., & Overholt, M. H. (2005). Measuring organizational effectiveness. *Canadian Management Centre Special Report*, 5(4), 1-17.

Ozcelik, G., & Ferman, M. (2006). Competency approach to human resource management: Outcomes and contributions in a Turkish cultural context. *Human Resource Development Review*, 5(72), 72-91.

Ramlall, S. J., & Sheppeck, M. A. (2006). Increasing the relevance of the graduate HR curriculum. *Human Resource Planning*, 29(1), 6-11.

Selmer, J., & Chiu, R. (2004). Required human resources competencies in the future: A framework for developing HR executives in Hong Kong. *Journal of World Business*, 39, 324-336.

Sununta Siengthai & Bechter, Clemens. (2009). Strategic Human Resource Management and Firm Innovation. *Research and Practice in Human Resource Management*. 9 (1) : 35-57. Retrieved March 12, 2009 from ABI Inform.

Sunil J. Ramlall. (2006). *Identifying and Understanding HR Competencies and their Relationship to Organizational Practices*. Applied H.R.M. Research, 2006, Volume 11, Number 1, pages 27-38.

Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008). *HR competencies : Mastery at the intersection of people and business*. Alexandria, VA : Society for Human Resource Management.