

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

: กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

นำทิพย์ ทองสุก

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษางานนิพนธ์เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC): กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโคโรว จังหวัดฉะเชิงเทรา สรุปได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### คุณลักษณะทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกทรัพยากรบุคคลและวิศวกร มากที่สุด รองลงมาคือ แผนกบัญชี ผลิตและวางแผน และเทคโนโลยีสารสนเทศ และน้อยที่สุดคือ บริหารทั่วไป และพัฒนาคุณภาพ แผนกละ 1 คน

##### รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC

1. รูปแบบการประชาสัมพันธ์พันธกิจของ AEC นั้น ควรเน้นการให้ความรู้ในเรื่องของ AEC เบื้องต้น เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจ AEC ไปในทิศทางที่ถูกต้องโดยทางบริษัทได้จัดทำห้อง AEC รวมถึงสื่อมัลติมีเดียต่าง ๆ อาทิเช่น ภาพยนตร์ เพลง โปรแกรมช่วยสอนภาษา รวมถึงอินเทอร์เน็ตที่สามารถเข้าถึงข้อมูลด้าน AEC จากเว็บไซต์ภายนอกไว้คอยบริการแก่พนักงาน และมีการออกโบรชัวร์ ติตป้ายประกาศ ให้ความรู้ด้าน AEC

2. รูปแบบการให้ข้อมูลถึงผลกระทบเชิงบวกและลบจาก AEC นั้น จะให้มีการจัดบอร์ด นิทรรศการเปรียบเทียบผลกระทบเชิงบวกและลบจาก AEC และให้พนักงานได้ส่งคำตอบมาร่วมสนุกกัน ในหัวข้อว่า AEC ได้ส่งผลกระทบต่อตัวพนักงาน

##### รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากรในองค์กร

1. รูปแบบการฝึกอบรมด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากรในองค์กรนั้น ทางบริษัทจะจัดคอร์สอบรมภาษาอังกฤษ ให้แก่พนักงานจำนวน 30 ชั่วโมง โดยสมัครใจ ยกเว้นพนักงานแผนกบัญชีและวิศวกรที่ต้องเข้ารับการอบรมทุกคน ทั้งนี้แผนกงานที่เข้ารับการอบรมจะต้องทำการสอบวัดระดับความรู้ก่อน จากนั้นจึงจัดกลุ่มผู้เรียนตามคะแนนที่ได้ แผนกพนักงานแผนกบัญชีและวิศวกร อีกเช่นกัน ที่ต้องบังคับให้เข้ารับการอบรมอย่างน้อยสองคอร์ส โดยคอร์สที่สองจะเป็นการอบรมในระดับที่สูงขึ้น และในส่วนของผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป จะต้อง

เข้ารับการอบรมนอกองค์กรเพิ่มเติม ในส่วนของเทคนิคการพูดและการเจรจาภาษาอังกฤษ และการใช้ภาษาขั้นสูงด้วย นอกจากนี้หัวหน้าฝ่ายวิศวกรยังมีแนวคิดในการรณรงค์ให้พนักงานหันมาส่งเมลล์ภาษาอังกฤษ เพื่อใช้ในการสื่อสารในองค์กร

2. รูปแบบการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษของบุคลากรในองค์กรนั้น จะจัดให้มีรูปแบบการสอบวัดระดับความสามารถดังนี้

2.1 ระดับผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้างานขึ้นไป ต้องทำการสอบวัดระดับความรู้โดยใช้ข้อสอบกลางที่มีมาตรฐานสากล คือการสอบโทอิก โดยบริษัทได้ตั้งเกณฑ์มาตรฐานไว้ที่ 600 คะแนน จากคะแนนเต็ม 990

2.2 ระดับพนักงานปฏิบัติการ พนักงานที่เข้ารับการอบรมคอร์สภาษาอังกฤษจะต้องสอบวัดผลหลังการเรียนเสร็จสิ้น โดยผู้สอนจะออกข้อสอบเอง และต้องได้คะแนนสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จึงจะผ่านเกณฑ์

3. รูปแบบสื่อการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะทางภาษาในการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่พนักงานนั้น บริษัทจะดำเนินการจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองให้แก่พนักงานในห้องจัดแสดง AEC โดยมีโปรแกรมช่วยสอน และ เว็บไซต์ภายนอกที่มีโปรแกรมฝึกการเรียนรู้อื่น ๆ และระบบวารสารอิเล็กทรอนิกส์ภายในองค์กรที่รวบรวมเนื้อหาสาระ เกียรติความรู้ในการใช้ภาษาส่งให้กับพนักงานทางอีเมลล์เป็นประจำ

### รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในด้านความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ

1. รูปแบบการจัดอบรมด้านความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่พนักงานแต่ละคนรับผิดชอบอยู่นั้นทางผู้บริหารเห็นพ้องต้องกันว่า จะจัดให้มีดังนี้

1.1 ในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะมีการทำการอบรมพนักงานใหม่ทุกคนก่อนเริ่มงาน โดยเป็นการอบรมในส่วนของภาพรวมองค์กร ลักษณะธุรกิจ และการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละแผนกฝ่าย นอกจากนี้ ยังมีการอบรมแยกย่อยไปอีกแต่ละแผนก โดย HR จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานในการอบรม คอร์สต่าง ๆ ให้แก่พนักงานแต่ละฝ่าย ดังตารางที่ 4-4

1.2 ในการพัฒนาทรัพยากรแผนกวิศวกรและเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ทางแผนกจะทำการเพิ่มคุณสมบัติในการคัดกรองเบื้องต้นเพิ่มเติม คือ แผนกวิศวกรต้องมีใบรับรองวิชาชีพวิศวกรจากสภาวิศวกร ในขั้นต้นและฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาคอมพิวเตอร์

2. รูปแบบการประเมินผล และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น แต่ละแผนกจะมีการประเมินผลทุก ๆ 3 เดือน โดยการประเมินผลนี้เรียกว่า PDP (Personal develop plan) พนักงานจะทำการตั้งเป้าหมายของแผนงานในแต่ละไตรมาส ร่วมกับหัวหน้างาน นอกจากนี้

ในระดับพนักงานรายวันจะมีการจัดสอบวัดความรู้ความสามารถทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ อยู่เสมอ หากพนักงานสอบผ่าน ก็จะได้ค่าความสามารถเพิ่มขึ้นด้วย

**รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในด้านความเข้าใจและเคารพในสิทธิและสังคมวัฒนธรรม ที่แตกต่างของบุคลากรประเทศอื่น ๆ**

1. รูปแบบการให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนนั้น จะจัดให้มีรูปแบบการประชาสัมพันธ์โดยการจัดบอร์ดให้ความรู้ การจัดกิจกรรมตอบคำถามชิงรางวัล การประกวดเครื่องแต่งกายประจำชาติ การฉายวิดีโอทัศนศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมเพื่อนบ้าน เป็นต้น

2. รูปแบบการปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรมีความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และยอมรับการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ของตนและบุคลากรจากประเทศอาเซียนนั้น จะมีการนำนโยบาย Diversity มาใช้ในองค์กร นอกจากนี้ มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน และการปลูกฝังแนวคิดทางพระพุทธศาสนา เพื่อการยอมรับความเป็นปัจเจกบุคคลของแต่ละคน และลดความยึดมั่นยึดติดในตัวตน

3. รูปแบบการให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านสิทธิความเท่าเทียมของแต่ละบุคคล เพื่อการยอมรับและเข้าใจนั้น จะจัดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกลางทำงาน เพื่อประสานงานและออกสิทธิออกเสียง ซึ่งกรรมการชุดนี้จะคัดเลือกจากทุกแผนก และทุกชาติที่มีพนักงานเข้าทำงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดทำวารสารอิเล็กทรอนิกส์ประชาสัมพันธ์ ในเรื่องของสิทธิมนุษยชน และการยอมรับความแตกต่างนั้นด้วย

**ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ทางผู้บริหารสูงสุดและฝ่ายบุคคลกล่าวเพิ่มเติมว่า ควรให้ความใส่ใจในเรื่องของสวัสดิการของพนักงานด้วย กล่าวคือ ควรเท่าเทียมกันทั้งในคนไทยและต่างชาติ ไม่ควรเลือกปฏิบัติ ซึ่งส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของความเท่าเทียมด้วย นอกจากนี้ทางฝ่ายบุคคลยังเพิ่มเติมในส่วนของการเพิ่ม เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่จะสนับสนุนการบริหารงานบุคคลเพื่อเข้าสู่ AEC เพื่อให้การทำงานราบรื่นและจัดการกับข้อมูลบุคคลได้อย่างถูกต้อง ในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายผลิต เห็นตรงกันว่าควรให้ความสำคัญเพิ่มเติมในส่วนของ คู่มือการทำงาน ที่ต้องจัดทำทั้งภาษาไทยและอังกฤษ และควรมีภาพประกอบที่เข้าใจและละเอียด เพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ในหัวข้อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC): กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยเปรียบเทียบกับทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

### รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC

1. รูปแบบการประชาสัมพันธ์พันธกิจของ AEC นั้น ทั้งผู้บริหารระดับสูง กลาง และต้น เห็นพ้องต้องกันว่า ควรเน้นการให้ความรู้ในเรื่องของ AEC เบื้องต้น เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจ AEC ไปในทิศทางที่ถูกต้องโดยทางบริษัทได้จัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อใช้ในการจัดทำห้อง AEC ซึ่งเป็นสถานที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับ AEC ภายในห้องมีป้ายไว้นิต หรือบอร์ดความรู้เกี่ยวกับ AEC รวมถึงสื่อมัลติมีเดียต่าง ๆ อาทิเช่น ภาพยนตร์ เพลง โปรแกรมช่วยสอนภาษารวมถึงอินเทอร์เน็ตที่สามารถเข้าถึงข้อมูลด้าน AEC จากเว็บไซต์ภายนอกไว้คอยบริการแก่พนักงาน และมีการออกโบรชัวร์ คัดป้ายประกาศ ให้ความรู้ด้าน AEC ตามจุดรวมพลต่าง ๆ ของบริษัท เช่น บริเวณโรงอาหาร นอกจากนี้ ทางบริษัทยังวางแผนในการเชิญวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิ มาบรรยายให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับ AEC ให้แก่พนักงานอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดโชชัย ดวงพัตรา (2555) ที่กล่าวว่า ภาคเอกชนของไทยยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC อยู่ในระดับต่ำ ควรที่จะต้องให้ข้อมูลเบื้องต้นแก่พนักงาน เป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องก่อน และสอดคล้องกับแนวคิดของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (2557) ที่กล่าวว่า ประชาชนไทย ควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ AEC โดยทั้งภาครัฐและเอกชน จะให้ความร่วมมือในการให้บริการข้อมูลประชาสัมพันธ์ จัดทำเว็บไซต์ โบรชัวร์ เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้แก่ประชาชน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนงนุช จวงตระกูล (2555) ที่ทำการวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมของวิศวกรไทย ต่อการเปิดเสรีแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า บริษัทควรจัดให้มีระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างถูกต้อง ต่อเนื่อง และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่พนักงานก่อน เป็นอันดับแรกในการเตรียมตัวเข้าสู่ AEC

2. รูปแบบการให้ข้อมูลถึงผลกระทบเชิงบวกและลบจาก AEC นั้น ทั้งผู้บริหารระดับสูง กลาง และต้น เห็นพ้องต้องกันว่า จะให้มีการจัดบอร์ดนิทรรศการเปรียบเทียบผลกระทบเชิงบวกและลบจาก AEC โดยที่ผู้จัดทำได้พยายามหาข้อมูลจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน รวบรวมสรุปมาให้พนักงาน แต่นอกเหนือจากนั้น ทางฝ่ายบริหารต้องการให้พนักงานได้ทำการคิดวิเคราะห์ เกี่ยวกับผลกระทบของ AEC ต่อตัวพนักงานเองด้วย และเป็นการตรวจสอบความเข้าใจว่าพนักงานรับรู้ AEC ไปในทิศทางใด ถูกต้องหรือไม่ โดยการให้พนักงานได้ส่งคำตอบมาร่วมกิจกรรมตอบคำถาม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริดา ปัทม และไกรจิต สุตะเมือง (2556) ที่ได้ทำการศึกษา การรับรู้

ต่อการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในกลุ่มประชากรวัยทำงาน เขตกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า ทั้งภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญต่อการรับรู้ด้าน AEC ของบุคคล เนื่องจากพบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่างกัน ทางองค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อการรับรู้ของพนักงานด้วย ดังนั้นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของ AEC ต่อตัวพวกเขาเองนั้น นอกจากเป็นการเปิดโอกาสทางความคิดแก่พนักงานแล้ว ยังเป็นการตรวจสอบความเข้าใจและการรับรู้ของพนักงานที่แตกต่างกันในแต่ละคนด้วย

### รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากรในองค์กร

1. รูปแบบการฝึกอบรมด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากรในองค์กรนั้น ผู้บริหารระดับสูง กลางและปลายมีความเห็นตรงกันว่า ทางบริษัทจะจัดคอร์สอบรมภาษาอังกฤษ โดยวิทยากรที่เป็นชาวต่างชาติ ให้แก่พนักงาน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย จำนวน 30 ชั่วโมง โดยพนักงานสามารถยื่นเรื่องขอรับการอบรมได้ที่หัวหน้างาน โดยสมัครใจ ยกเว้น พนักงานแผนกบัญชีและวิศวกรที่ต้องเข้ารับการอบรมทุกคน เนื่องจากเป็นสองสาขาแรกที่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจากอาเซียนเข้ามา จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษที่เข้มข้นกว่าแผนกอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิโลบล ปางลิลาศ (2554) ที่กล่าวว่า วิศวกรไทยยังไม่มีความพร้อมเชิงทักษะด้านภาษาต่างประเทศและด้านการติดต่อสื่อสาร แต่การเปิดเสรีแรงงานใน AEC นั้น ก่อให้เกิดความต้องการทักษะความสามารถด้านภาษา (Language skill) ขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมและการให้การศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความพร้อม และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาน สิทธิผลวนิชกุล (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า นักวิชาชีพบัญชีไทยจำนวนหนึ่งมีความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ แต่ยังคงมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งจะเป็นปัญหาเมื่อเข้าสู่ AEC ดังนั้นภาคเอกชนและสถานประกอบการจึงควรให้ความสำคัญและทักษะด้านภาษาให้แก่สองสาขาอาชีพนี้ในเบื้องต้น ในส่วนของสาขาอาชีพอื่น ก็ต้องให้ความสำคัญด้านภาษาเช่นเดียวกัน ซึ่งตรงกับงานวิจัยของศูนย์การศึกษาการค้าระหว่างประเทศ (2555) ที่กล่าวว่า ทิศทางการปรับตัวของแรงงานไทยยังคงต้องพัฒนาด้านทักษะภาษาอังกฤษ ภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกันเพื่อพัฒนาทักษะด้านนี้แก่แรงงานไทย โดยภาครัฐควรเปิดหลักสูตรอบรมด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของภาคเอกชน อีกทางหนึ่ง

และในส่วนของผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป จะต้องเข้ารับการอบรมนอกองค์กรเพิ่มเติม ในส่วนของเทคนิคการพูดและการเจรจาภาษาอังกฤษ และการใช้ภาษาขั้นสูงด้วย นอกจากนี้หัวหน้าฝ่ายวิศวกรยังมีแนวคิดในการณรงค์ให้พนักงานหันมาส่งเมลล์ภาษาอังกฤษ เพื่อ

ใช้ในการสื่อสารในองค์กร จากเดิมที่พนักงานส่วนหนึ่งจะใช้แม่เหล็กภาษาไทย เพื่อสื่อสารระหว่างกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานกล้าที่จะสื่อสารภาษาอังกฤษ และหัวหน้างานจะช่วยในการตรวจตราและขัดเกลา ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความถูกต้องอีกทางหนึ่ง

2. รูปแบบการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษของบุคลากรในองค์กรนั้น ทั้งผู้บริหารระดับสูง กลาง และต้น เห็นพ้องต้องกันว่า จะจัดให้มีรูปแบบการสอบวัดระดับความสามารถดังนี้

2.1 ระดับผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้างานขึ้นไป ต้องทำการสอบวัดระดับความรู้โดยใช้ข้อสอบกลางที่มีมาตรฐานสากล คือการสอบโทอิก โดยบริษัทจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเต็มจำนวนในการสอบครั้งแรก หากไม่ผ่านต้องทำการสอบซ้ำ ทางบริษัทจะออกค่าใช้จ่ายให้เพียงครั้งหนึ่งในการสอบครั้งที่สองและสาม ส่วนในการสอบครั้งที่สี่เป็นต้นไป ทางผู้สอบต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง โดยบริษัทได้ตั้งเกณฑ์มาตรฐานไว้ที่ 600 คะแนน จากคะแนนเต็ม 990 ทั้งนี้ผู้บริหารเห็นว่า การสอบ TOEIC เป็นแบบทดสอบความรู้ทางภาษาอังกฤษ สำหรับประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ ซึ่งเป็นข้อสอบภาษาอังกฤษสากลที่มีสถิติของการใช้ในการสมัครงานมากที่สุดแบบหนึ่งของโลก ทั้งนี้ เนื่องจาก การสอบ TOEIC เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถ ตั้งแต่ผู้ที่ใช้ภาษาอังกฤษ ในระดับเริ่มต้น จนถึงผู้ที่ใช้ ภาษาอังกฤษได้ในระดับใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา นอกจากนี้ ยังได้รับการยอมรับในการเป็นแบบทดสอบมาตรฐาน เช่นเดียวกับแบบทดสอบอื่น ๆ เช่น TOEFL, SAT, GMAT

คะแนนที่ได้รับจากการสอบนั้นส่วนใหญ่จะใช้เพื่อการสมัครงาน ซึ่งต้องการพนักงานที่มีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของมัสลิน วุฒิสินธุ์ (2552) ซึ่งทำการวิจัยหัวข้อ ความสัมพันธ์ของการได้งานทำกับผลคะแนน TOEIC และคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาสาขาวิชาการ โรงแรม พบว่า คะแนนสอบโทอิก ไม่ได้มีความสัมพันธ์ต่อการได้งานของนักศึกษาจบใหม่ เนื่องจากบางตำแหน่งไม่เน้นการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร แต่คะแนนเฉลี่ยสะสม กลับเป็นตัวชี้วัด การได้งานทำของบัณฑิตมากกว่า

2.2 ระดับพนักงานปฏิบัติการ พนักงานที่เข้ารับการอบรมคอร์สภาษาอังกฤษจะต้องสอบวัดผลหลังการเรียนเสร็จสิ้น โดยผู้สอนจะออกข้อสอบเอง และต้องได้คะแนนสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จึงจะผ่านเกณฑ์ คะแนนสอบจะถูกส่งกลับมาที่หัวหน้างาน หากคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์ หัวหน้างานจะพิจารณาว่า พนักงานยังขาดทักษะในเรื่องใด และอาจต้องลงเรียนซ้ำอีกหรือไม่

รูปแบบสื่อการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะทางภาษาในการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่พนักงาน นั้น ทั้งผู้บริหารระดับสูง กลางและต้น เห็นพ้องต้องกันว่าบริษัทจะดำเนินการจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองให้แก่พนักงานในห้องจัดแสดง AEC โดยจะเปิดทำการเวลา 7.00 น. ถึง 18.00 น. ภายใน

ห้องจะมีเครื่องคอมพิวเตอร์กว่า 30 เครื่องไว้คอยบริการพนักงาน โดยเครื่องจะลงโปรแกรมช่วยสอน เช่น โปรแกรมฝึกพูด โปรแกรม SAT Word mage (โปรแกรมช่วยสอนศัพท์ภาษาอังกฤษ) เป็นต้น โดยมีอุปกรณ์ชุดหูฟังและไมโครโฟน สำหรับการฝึกออกเสียงครบครัน และคอมพิวเตอร์เหล่านี้ได้ถูกทำการเชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ตไปยัง เว็บไซต์ภายนอกที่มีโปรแกรมฝึกการเรียนรู้อื่น ๆ และระบบวารสารอิเล็กทรอนิกส์ภายในองค์กรที่รวบรวมเนื้อหาสาระ เกร็ดความรู้ในการใช้ภาษาส่งให้กับพนักงานทางอีเมลล์เป็นประจำ นอกจากนี้ยังมี หนังสือ ภาพยนตร์บรรยายอังกฤษ ซีดีเพลงสากลอีกมากมาย สอดคล้องกับบุปผา อยู่ทรัพย์ (2555) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า การสนับสนุนให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการที่ผู้สอนสร้างคู่มือ สร้างกิจกรรมฝึกการเรียนรู้ จะสามารถส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษาได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพัชราพร รัตนวโรภาส (2553) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับสภาพละปัญหาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมวลชน พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น รวมทั้งต้องเพิ่มกิจกรรม คำถามที่กระตุ้นให้นักศึกษาคิดวิเคราะห์ รวมถึงการพัฒนาสื่อการสอน โดยการพัฒนา ระบบ E-learning เพื่อให้ นักศึกษาสามารถค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเองได้โดยอิสระ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา ชูวานนท์ (2544) ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของนักศึกษาในบริการศูนย์ภาษา สถาบันราชภัฏธนบุรี พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง นักศึกษาถึงร้อยละ 91 จะเลือกศึกษาภาษาอังกฤษจากความสนใจของตนเองเป็นหลัก โดยผ่านสื่อการเรียนการสอนทางอินเทอร์เน็ต และหนังสือ

### รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในด้านความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ

1. รูปแบบการจัดอบรมด้านความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่พนักงานแต่ละคนรับผิดชอบอยู่นั้นทางผู้บริหารเห็นพ้องต้องกันว่า จะจัดให้มีดังนี้

1.1 ในการพัฒนาบุคลากรนั้นทางบริษัทเห็นว่า ต้องเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีการมอบหมายให้ฝ่าย HR ทำการอบรมพนักงานใหม่ทุกคนก่อนเริ่มงาน โดยเป็นการอบรมในส่วนของภาพรวมองค์กร ลักษณะธุรกิจ และการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละแผนกฝ่าย

1.2 นอกจากนี้ ยังมีการอบรมแยกย่อยไปอีกแต่ละแผนก โดย HR จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานในการอบรม คอร์สต่าง ๆ ให้แก่พนักงานแต่ละฝ่าย ดังตารางที่ 4-4 สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนารี โสภานุตร (2555) ที่กล่าวว่า การเพิ่มสมรรถนะการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนนั้น ควรเริ่มต้นที่การให้การอบรม ความรู้ แนวทางการปฏิบัติงาน ทั้งเชิงเทคนิคและการบริหาร เพื่อ



ให้บุคลากรเข้าใจตนเอง และพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการ

1.3 ในการพัฒนาทรัพยากรแผนกวิศวกรและเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นนั้น ทางแผนกจะทำการเพิ่มคุณสมบัติในการคัดกรองเบื้องต้นเพิ่มเติมคือ แผนกวิศวกรต้องมีใบรับรองวิชาชีพวิศวกรจากสภาวิศวกร ในขั้นต้นคือ ภาควิศวกรและฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬามานลธิพิศพลนิชกุล (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทย เพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC ควรยกระดับแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานสากล ยกตัวอย่างเช่น สาขาบัญชี ที่ได้มีการยกระดับวิชาชีพและดำเนินการอย่างจริงจังเป็นลำดับ ทั้งสมาคมวิชาชีพการบัญชี และหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ

2. รูปแบบการประเมินผล และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น แต่ละแผนกจะมีการประเมินผลทุก ๆ 3 เดือน โดยการประเมินผลนี้เรียกว่า PDP (Personal develop plan) พนักงานจะทำการตั้งเป้าหมายของแผนงานในแต่ละไตรมาส ร่วมกับหัวหน้างาน แล้วจึงทำการประเมินว่า การปฏิบัติงานนั้นได้บรรลุผลตามที่วางไว้หรือไม่ นอกจากนี้ ในระดับพนักงานรายวันจะมีการจัดสอบวัดความรู้ความสามารถทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ อยู่เสมอ หากพนักงานสอบผ่าน ก็จะได้ค่าความสามารถเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนารี โสภานุตร (2555) ที่กล่าวว่า การเพิ่มสมรรถนะการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนนั้น ควรเริ่มต้นที่การให้การอบรม ความรู้ แนวทางการปฏิบัติงาน ทั้งเชิงเทคนิคและการบริหาร โดยสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดความพร้อม หรือสมรรถนะ เกิดจากแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน คือผลตอบแทนหลังการพัฒนาสมรรถนะ นอกจากนี้ พรนารี โสภานุตร (2555) ยังได้แสดงความคิดเห็นในส่วนของติดตามและประเมินผลว่า การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ ควรต้องวางแผนร่วมกันระหว่างหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในสายงานนั้นและผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการสร้างเป้าหมายร่วมกัน และหาวิธีที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของจารุณี ตันติเวชวุฒิกุล (2549) ที่กล่าวว่า ในการพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นให้พนักงานสร้างความรู้สึกร่วมกันในการวางแผนพัฒนา และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้แผนบรรลุ

**รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในด้านความเข้าใจและเคารพในสิทธิและสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างของบุคลากรประเทศอื่น ๆ**

1. รูปแบบการให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนนั้น ทางผู้บริหารเห็นว่า จะจัดให้มีรูปแบบการประชาสัมพันธ์โดยการจัดบอร์ดให้ความรู้ การจัดกิจกรรมตอบคำถามชิงรางวัล การประกวดเครื่องแต่งกายประจำชาติ การฉายวิดีโอให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมเพื่อนบ้าน ในการประชุมประจำเดือนของบริษัท เป็นต้น นอกจากนี้ทางผู้บริหาร

ยังเห็นว่าควรสอดแทรกการรับรู้ทางวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านให้กับพนักงาน โดยทางอ้อม เช่น การกล่าวคำทักทาย สวัสดี เป็นภาษาเพื่อนบ้าน การปรุงอาหารประจำชาติของประเทศต่าง ๆ บรรจุเป็นเมนูในโรงอาหาร โดยผู้บริหารคิดเห็นว่า ปัจจุบันมีคนงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เป็นจำนวนมากที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย การปรับตัวเพื่อเรียนรู้การยอมรับ จึงไม่ใช่เรื่องยาก เพราะทุกวันนี้เราได้มีการชิมซับ รับเอาวัฒนธรรมต่างชาติเหล่านี้อยู่แล้วในชีวิตประจำวัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของประภัสสร เทพชาตรี (2556) ที่กล่าวว่า การจัดการกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม เอเชีย เป็นเรื่องที่สำคัญและไม่ควรมองข้ามเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก เอเชียยังมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ศาสนา และเชื้อชาติ และยังไม่มีการสร้างอัตลักษณ์ร่วมกันอย่างแท้จริง นอกจากนี้ประภัสสร เทพชาตรี (2556) ยังเสนอแนวคิดว่าการให้ความรู้ทางภูมิหลังทางประวัติศาสตร์ร่วมกันของภูมิภาค น่าจะเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมกันในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้ การรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในด้านความเข้าใจและเคารพในสิทธิและสังคม วัฒนธรรมที่แตกต่างกันนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของพร สันทัต (2556) ที่กล่าวว่า ในองค์กรข้ามชาติ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการจัดการกับความเชื่อ และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันนั้น เพื่อเตรียมพร้อมกับการรับมือความหลากหลายทางวัฒนธรรม และด้วยการเพิ่มขึ้นของบรรษัทข้ามชาติเหล่านี้ ทำให้บุคลากรต้องทำงานบนความแตกต่าง ระหว่างค่านิยม และวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย ซึ่งสิ่งนี้ กลายมาเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับความอยู่รอดและ โอกาสทางการแข่งขันในวงการธุรกิจ

2. รูปแบบการปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรมีความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และยอมรับการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ของตนและบุคลากรจากประเทศอาเซียน นั้นทางผู้บริหารเห็นว่า จะมีการนำนโยบาย Diversity ซึ่งเป็นนโยบายที่องค์กรยอมรับในความหลากหลายและเชื่อว่าความหลากหลายนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ มีการจัดกิจกรรม ทีมบิวติง และคัมปะนี เอ้าท์ทิง กีฬาสี เพื่อให้พนักงานได้มีกิจกรรมร่วมกันที่นอกเหนือจากการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการปลูกฝังแนวคิดทางพระพุทธศาสนา เพื่อการยอมรับความเป็นปัจเจกบุคคลของแต่ละคน และลดความยึดมั่นยึดติดในตัวตนลง ในเรื่องของการจัดการกับความหลากหลายนั้น สอดคล้องกับบทความของวชิระ ชนะบุตร (2553) ที่กล่าวว่าความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัท อยู่ที่การนำความหลากหลายของบุคลากรมาสร้างศักยภาพในการแข่งขัน การสร้างการเติบโต ความเจริญให้กับบริษัท โดยการรักษาความสมดุลของเพศ เชื้อชาติ อายุ ซึ่งล้วนเป็นความหลากหลายของบุคลากร และสร้างคุณค่าส่วนบุคคลผ่านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมความหลากหลาย หลายบริษัทใช้กลยุทธ์ความหลากหลาย (Diversity strategy) โดยมีเป้าหมายเป็นบริษัทที่มีการแข่งขันเทียบกับบริษัททั่วโลกในเรื่องของความหลากหลายและ

การรวมกัน และเป็นหนึ่งในเสาหลักของกลยุทธ์ ซึ่งนั่นหมายความว่าบริษัทได้ยึดมั่นผูกพันในความหลากหลายของบุคลากรบริษัททุกระดับในเรื่องของเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ช่วงอายุ แรงงาน วัฒนธรรม เชื้อชาติ หรือผู้บกพร่องทางร่างกาย หาก เป็นไปได้ควรจะใช้กลยุทธ์นี้ การผสมกลมกลืน คือ นโยบายการรวมกันหรืออยู่รวมกันเป็นหนึ่งเดียว แต่ทั้งนี้เรื่องที่แตกต่างกันจะต้องไม่ใช่สิ่งที่เป็สาระสำคัญและเป็นสิ่งที่ ปรับปรุงแก้ไขในความแตกต่างนั้นได้ จนไม่มีความแตกต่างกันอีกต่อไป เช่น องค์กรที่มีพนักงานคนไทยและชาวต่างชาติ หรือต่างประเทศ ต่างวัย หรือองค์กรที่มีพนักงานเก่าใหม่ มาจากคนละบริษัท ได้รู้จักกันมากขึ้น ก็กลายเป็นสังคมใหม่เดียวกัน เราสามารถสร้างความผสมกลมกลืน ด้วยการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกัน คิด วางแผนแก้ไขปัญหาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน ปัญหาเหล่านี้ก็จะค่อย ๆ หดไป

3. รูปแบบการให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านสิทธิความเท่าเทียมของแต่ละบุคคล เพื่อการยอมรับและเข้าใจนั้น ทางผู้บริหารเห็นว่า ควรจัดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกลางทำงาน เพื่อประสานงานและออกสิทธิออกเสียง เป็นกระบอกเสียงแทนพนักงาน ในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งกรรมการชุดนี้จะคัดเลือกจากทุกแผนก และทุกชาติที่มีพนักงานเข้าทำงาน เป็นการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในสิทธิ และความแตกต่างของบุคคลทางหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีการจัดทำวารสารอิเล็กทรอนิกส์ แผ่นพับ ป้ายประชาสัมพันธ์ ในเรื่องของสิทธิมนุษยชน และการยอมรับความแตกต่างนั้นด้วย ในเรื่องของสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์นั้น สอดคล้องแนวคิดของสำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ (2554) ที่กล่าวว่า ในการประชาสัมพันธ์เรื่อง สิทธิมนุษยชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC นั้น ทางหน่วยงานราชการได้มีการจัดทำสื่อ โดยการแจกจ่ายแผ่นพับ ใบปลิว ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ ASCC หรือประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เพื่อให้ความรู้ด้านสังคมวัฒนธรรมและสิทธิทางสังคมที่เท่าเทียมกันของพลเมืองอาเซียนแก่ประชาชน นอกจากนี้ยังได้มีการจัดทำเว็บไซต์ เพื่อบรรจุข้อมูลข่าวสารและการจัดสัมมนาอีกด้วย และสอดคล้องแนวคิดของครรชิต พุทธ โภษา (2554) ที่กล่าวว่า ในประเด็นเรื่องสิทธิและความเท่าเทียมของประชาชนจากอาเซียนนั้น ภาครัฐควรสร้างบรรทัดฐานในการบังคับใช้กฎหมายของผู้ปฏิบัติ ให้มีความเป็นเอกภาพและเสมอภาค โดยต้องมีกระบวนการเพื่อพิทักษ์ และป้องกันการละเมิด ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และความตกลงระหว่างประเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ทางผู้บริหารสูงสุดและฝ่ายบุคคลกล่าวเพิ่มเติมว่า ควรให้ความใส่ใจในเรื่องของสวัสดิการของพนักงานด้วย กล่าวคือ ควรเท่าเทียมกันทั้งในคนไทยและต่างชาติ ไม่ควรเลือกปฏิบัติ ซึ่งส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของความเท่าเทียมด้วย นอกจากนี้ทางฝ่ายบุคคลยังเพิ่มเติมในส่วนของการเพิ่ม เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่จะ

สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเพื่อเข้าสู่ AEC เพื่อให้การทำงานราบรื่นและจัดการกับข้อมูลบุคคลได้อย่างถูกต้อง ในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายผลิต เห็นตรงกันว่าควรให้ความสำคัญเพิ่มเติมในส่วนของคุณีการทำงาน ที่ต้องจัดทำทั้งภาษาไทยและอังกฤษ และควรมีภาพประกอบที่เข้าใจและละเอียด เพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC): กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ในส่วนของรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในด้านความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพและรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในด้านความเข้าใจและเคารพในสิทธิและสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างของบุคลากรประเทศอื่น ๆ นั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรสามารถที่จะนำทั้งสองเรื่องนี้มาผสมผสานกันได้ โดยการที่มีการแลกเปลี่ยนทางความรู้ ระหว่างพนักงานชาวไทยและต่างประเทศ โดยอาจจัดให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนเชิงแนวคิด วิธีปฏิบัติ หรือข้อมูลเชิงวิชาการ โดยนำความรู้ความเชี่ยวชาญของแต่ละคน มาร่วมอภิปรายและแลกเปลี่ยนแนวคิดกัน อันจะเป็นผลดีต่อตัวพนักงานเองให้การพัฒนาความรู้ และผลดีต่อองค์กรในแง่ที่สามารถตักตวงความคิด และเกิดเป็นความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะนำไปปรับปรุงใช้กับการทำงานในองค์กร และพัฒนาศักยภาพของพนักงานรุ่นต่อ ๆ ไปได้อีก นอกจากนี้การที่ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กัน ยังก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางความคิด และความเข้าใจในมุมมองและทัศนคติของอีกฝ่าย อันถือเป็นการ

2. ในส่วนของประเด็นการพัฒนาบุคลากรในด้านความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพนั้น เมื่อ AEC มาถึง ทางองค์กรควรจัดให้มีการเทรนนิ่ง ในระบบพี่เลี้ยงให้แก่พนักงานต่างชาติ เพื่อคอยให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการปรับตัว รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัยของพนักงานต่างชาติด้วย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรมีการสำรวจความพึงพอใจและความต้องการต่อการจัดสวัสดิการ ของพนักงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน เมื่อเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของพวกเขา

2. รูปแบบการพัฒนาของแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกันและขึ้นกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร แนวคิดผู้บริหาร หรืองบประมาณที่จัดสรรเพื่อการนี้ ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาเพียงองค์กรเดียวและเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยท่านอื่นสามารถปรับการวิจัยเป็นเชิงปริมาณและศึกษาจากองค์กรหลายแห่ง เพื่อศึกษารูปแบบรวม ที่แต่ละองค์กรใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรเมื่อเข้าสู่ AEC