

ความจำเป็นต่อการพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ประชาคมอาเซียน

People Skills Development Need in ASEAN Community

Manop Arsa*

มานพ อาษา

Received: August 20, 2019 Revised: September 21, 2019 Accepted: September 22, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความนี้ มุ่งนำเสนอการประยุกต์แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้สามารถรองรับต่อพันธกรณีภายใต้เงื่อนไขความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน ผลการศึกษาพบว่าความจำเป็นต่อการพัฒนาคนสู่ประชาคมอาเซียนควรจำแนกความจำเป็นไว้ 3 ระดับคือระดับองค์การระดับปฏิบัติและระดับบุคคล ให้เชื่อมโยงความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งประเด็นสำคัญที่ต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคนสู่ประชาคมอาเซียนคือ International skills โดยเน้นสำคัญในเรื่องทักษะการติดต่อสื่อสาร ดังความจำเป็นในการพัฒนาคือ จึงควรมีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ตามข้อตกลงด้านการใช้ภาษาในการสื่อสาร และทักษะการใช้ช่องทางในการสื่อสาร หรือ ICT นอกจากนี้ควรสำรวจความต้องการเพื่อค้นหาความจำเป็นที่ต้องนำมาวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่คุ้มค่ากับการลงทุนด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ สำหรับในการเริ่มกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการออกแบบกิจกรรมที่บูรณาการวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสู่เป้าหมายสำคัญคือ สมรรถนะเฉพาะรายบุคคลกร เป็นการเน้นไปที่การพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานสามารถขับเคลื่อนองค์การให้แข่งขันได้ในสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนตามกระแสโลก เช่น การใช้วิสัยทัศน์เชิงนโยบายสู่อุตสาหกรรมประเทศไทย 4.0 เพื่อความเป็นอยู่ในสังคมประชาคมอาเซียน และสังคมโลกภายใต้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนาแรงงานมีฝีมือ; ประชาคมอาเซียน

Abstract

* Ramkhamhaeng University



This article presents the application of the concept of human resource development, to develop the skilled workforce Thailand a commitment under the terms of the cooperation between the countries in the ASEAN region, the study found that the necessary development of ASEAN people should distinguish the memory level is a level 3 Enterprise and individual level. Demand for human resource development in the same direction, which is the important point prepare their AEC is the International skills. By focusing on communication skills. Therefore the need for development is, therefore, should be to develop English language skills by speaking and communication skills in the use of communication channels. Survey to find out the need to adopt efficient and effective development planning cost-effective investments in human capital development. For starting the process of human resource development programme need to be designed activities that integrate a variety of methods to specific performance goals is important, people are focused on the development of people, knowledge, skills, and attitudes that good practice can be driven organization, competitive environment, changes in the world. Like using a policy vision industries to Thailand Model 4.0 in ASEAN societies. And the world community under the learning Skills in 21 st Century

Keywords : People Skills Development; ASEAN Community

บทนำ (Introduction)

ในสถานการณ์การแข่งขันที่เกิดจากความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ตามพันธกรณีแห่งภูมิภาคอาเซียน หรือ AEC ซึ่งก่อให้เกิดการค้า การลงทุน การเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือภายใต้หลักการความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ HRD ต้องมุ่งแนวคิดใหม่ด้านการพัฒนาคน ในบทความนี้จะนำเสนอ *วงจรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* ซึ่งสร้างขึ้นจากระบบวงจรการฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภายในวงจรประกอบด้วย 4 ระยะดำเนินการคือการกำหนดความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การออกแบบพัฒนาคนให้เป็นแรงงานมีฝีมือการดำเนินการตามแผนพัฒนาแรงงานมีฝีมือ และการประเมินผลการพัฒนาแรงงานมีฝีมือ (Mankin, 2009)¹¹มีรายละเอียดดังนี้



1. การกำหนดความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Identification of HRD needs) เป็นการระบุความต้องการความรู้ในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยเน้นความต้องการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร 3 ระดับคือ

1.1 ระดับองค์กรเป็นการระบุความต้องการความรู้ความสามารถในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ขององค์การการกำหนดช่องว่างปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ขัดขวางศักยภาพองค์กรในด้านการแข่งขัน และการกำหนดความต้องการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความพอใจในงาน

1.2 ระดับการปฏิบัติงานเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและการรายงานสารสนเทศเช่นรายงานความเสี่ยง ความสูญเสียและข้อร้องเรียนรวมทั้งข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholders) อาทิ ลูกค้าผู้นำส่งปัจจัยการผลิต(Supplier) คณะกรรมการเพื่อนร่วมงานและผลการประเมิน 360°

1.3 ระดับบุคคลเป็นการกำหนดความต้องการจากฝีมือการปฏิบัติงาน ด้วยการประเมินคุณลักษณะผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานและประเมินจากสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

2. การออกแบบพัฒนาคนให้เป็นแรงงานมีฝีมือ (design of HRD skillful) โดยมีขั้นตอนในการออกแบบพัฒนาบุคลากร 6 ขั้นตอนดังนี้

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ภายใต้ฐานความต้องการเรียนรู้ ให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้เรียนรู้โดยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับความรู้ทักษะและความสามารถเฉพาะบุคคลที่ต้องการ เช่นการกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย ความชัดเจนในการระบุพฤติกรรมที่ต้องการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมข้อจำกัดของสถานที่ในการฝึกอบรมเช่นเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้กับผู้เรียนในการฝึกอบรมและความคาดหวังในมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.2 ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์การการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับงานและองค์กรได้แก่การวางแผนการจัดการศึกษาเช่น การใช้ E-learning, Off-the-job external training, Off-the-job internal training, On the job training และ Self-development เป็นต้น

2.3 สรุปหรือตัดสินใจเลือกเนื้อหาวิธีการจัดกิจกรรมและสื่อที่สนับสนุนการเรียนรู้

2.4 เลือกสถานที่ในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมรวมถึงการจองสถานที่ตรงตามเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

2.5 เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมและ



2.6 ประกันการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับองค์การเป็นการประกันว่าการจัดกิจกรรมสนับสนุนประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาแรงงานมีฝีมือ (delivery of HRD skillful) มีวิธีการพิจารณาในการดำเนินการ 3 ประเด็นคือ

3.1 ผู้แจก (disseminator) คือผู้ที่ทำการพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและรูปแบบต่างๆ

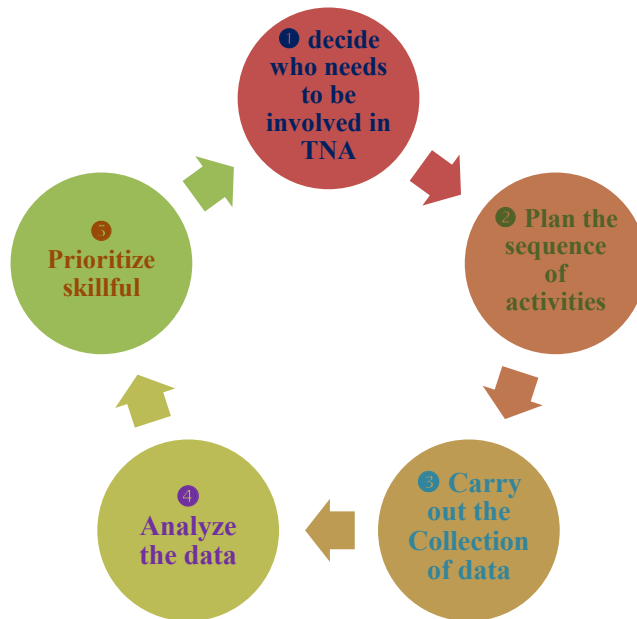
3.2 ผู้สอนในชั้นเรียนคือผู้ที่พิจารณาความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนเช่นการทำworkshop เกี่ยวกับการสัมภาษณ์และ

3.3 ผู้อำนวยการความสะดวกคือผู้ที่พิจารณาแหล่งการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องการเพื่อรักษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและรูปแบบต่างๆ

4. การประเมินผลการพัฒนาแรงงานมีฝีมือ (evaluation of HRD skillful) คือการวัดผลที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคลากรเฉพาะรายบุคคลในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เป็นการประเมินถึงประสิทธิภาพในการเรียนรู้ หรือเพื่ออธิบายผลลัพธ์จากการฝึกปฏิบัติเพื่อประเมินปฏิกิริยาของบุคลากร อันนำไปสู่การพิจารณาต้นทุนการพัฒนาทุนมนุษย์ต่อไป

จากกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางนโยบายขององค์กรการพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ทุนมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรสามารถแบ่งเป็น 3 ระดับคือความต้องการระดับองค์กรระดับหน่วยงานปฏิบัติ และระดับเฉพาะรายบุคคล โดยที่การพัฒนาเฉพาะรายบุคคล เน้นให้ความสำคัญกับการกำหนดความต้องการจากการประเมินคุณลักษณะผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานและประเมินจากสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานโดยมีกระบวนการค้นหาความต้องการที่มีประสิทธิภาพดังรูปที่ 1





รูปที่ 1 ระบบการหาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่แรงงานมีฝีมือ

ที่มา : ดัดแปลงจาก *Human Resource Development* (pp.193-195), by D. Mankin, 2009, The UK: Oxford University

จากรูป อธิบายตามลำดับได้ดังนี้

1. เป็นระยะการตัดสินใจว่าใครบ้างที่ต้องพิจารณา เพื่อวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม (decide who needs to be involved in the Training Need Analysis: TNA) หมายความว่า การพิจารณาว่าใครบ้างที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ส่งผลต่อความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จเมื่อลงมือปฏิบัติงานซึ่งเป็นพันธกรณีระหว่างบุคลากรกับผลกระทบต่อองค์กร
2. วางแผนในการจัดกิจกรรม (plan the sequence of activities) การวางแผนต้องจัดทำจากการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติและต้องมาจากการวิเคราะห์ความต้องการ 3 ระดับคือ ระดับองค์การระดับปฏิบัติและระดับบุคคลบางครั้งจำเป็นต้องมีสารสนเทศและพฤติกรรมที่ต้องการเพื่อความมั่นใจของแผน
3. รวบรวมข้อมูล (collection of data) เป็นงานหนึ่งในการรวบรวมจากผลลัพธ์การประเมินผลที่ต้องนำผลจากการประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาทำการวิเคราะห์
4. วิเคราะห์ข้อมูล (analyses the data) เป็นการแก้ไขปัญหาโดยการรายงานผลการวิเคราะห์และจัดกลุ่มเช่นการเรียนรู้และพัฒนา (learning & development) การพัฒนาองค์การ



(organization development) การพัฒนาอาชีพ (career development) การรวบรวมข้อมูล ผลลัพธ์เหล่านี้เป็นการยืนยันในการช่วยแก้ปัญหา

5. จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม (prioritize skillful) เป็นการตัดสินใจเพื่อพิจารณา ความสำคัญที่สัมพันธ์กับระยะเวลาและควรตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

- 5.1 กิจกรรมสุดที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาขององค์กร
- 5.2 ผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับ
- 5.3 ทรัพยากรอะไรที่ช่วยสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกกิจกรรม
- 5.4 กิจกรรมใดที่ต้องรีบดำเนินการ
- 5.5 กิจกรรมอะไรที่ต้องดำเนินการก่อนนำสู่การปฏิบัติจริงและ
- 5.6 ใช้วิธีใดประเมินผลการกิจกรรมการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่แรงงานมีฝีมือเห็นได้ว่าขั้นตอนการหาความต้องการในการ ฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานมีฝีมือมีความสำคัญค่อนข้างมากเพราะหากหาความต้องการไม่ตรงกับ สภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกเช่นทิศทางนโยบายและแผนพัฒนาความมั่นคง ระหว่างประเทศนวัตกรรมเทคโนโลยีสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมวัฒนธรรม รวมทั้ง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเช่นทิศทางการดำเนินงานเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ตลอดจนความรู้ ความสามารถของบุคลากรสิ่งเหล่านี้้องการทางการศึกษาและองค์อาชีพต้องให้ความสำคัญและ ต้องกำหนดให้ได้ว่าแท้จริงแล้วเราควรเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังมาถึง อย่างไรก็ตามการหาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่แรงงานมีฝีมือจึงเป็นการเตรียมความ พร้อมเพื่อขับเคลื่อนขีดความสามารถขององค์กรโดยใช้ศักยภาพของบุคลากรที่เรียกว่าทุนมนุษย์ให้ สามารถแข่งขันได้ในยุคโลกาภิวัตน์

ความจำเป็นต่อการพัฒนาแรงงานมีฝีมือสู่ประชาคมอาเซียน

จุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียนคำว่าอาเซียนหมายถึง สมาคม ประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South-East Asian Nations:ASEAN) เกิดจากการรวมกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนประกอบด้วยสาธารณรัฐอินโดนีเซีย มาเลเซียสาธารณรัฐฟิลิปปินส์สาธารณรัฐสิงคโปร์ราชอาณาจักรไทยบรูไนดารุสซาลามสาธารณรัฐ สังคมนิยมเวียดนามสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์และ ราชอาณาจักรกัมพูชาวมตัวกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งและอำนาจการต่อรองเพื่อแข่งขันกับภูมิภาค อื่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์โลกโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยทั้ง 10 ประเทศสมาชิก มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างประเทศภายใต้กฎบัตร



อาเซียน (ASEAN Charter) เปรียบเสมือนธรรมนูญอาเซียนที่กำหนดกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรจัดระบบการปฏิบัติและบริหารกลไกความร่วมมือร่วมกันทั้งนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคมพ.ศ. 2551 ประกอบด้วย 3 เสาหลักคือ 1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน 2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและ 3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนโดยสรุปจุดมุ่งหมายหลัก 3 ประเด็น¹²ดังนี้

1. อารงรักษาสันติภาพและความมั่นคงในภูมิภาคเพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสามารถแก้ปัญหาและความขัดแย้งด้วยสันติวิธีโดยมีเป้าหมายหลักคือ

- 1.1 มีกฎกติกาเป็นพื้นฐานภายใต้ค่านิยมร่วมกัน
- 1.2 มีความรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความมั่นคงและ
- 1.3 มีการปฏิสัมพันธ์กับประเทศนอกอาเซียน

2. การสร้างตลาดและฐานการผลิตเดียวมีการรวมตัวทางเศรษฐกิจที่มั่นคงโดยมีเป้าหมายหลักคือ

- 2.1 เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว
- 2.2 มีความสามารถในการแข่งขันเศรษฐกิจ
- 2.3 มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาคและ
- 2.4 สามารถบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

3. การพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านความร่วมมืออย่างใกล้ชิดด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยมุ่งหวังเป็นประชาคมที่ประชาชนเป็นศูนย์กลางมีสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปันมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีมีการพัฒนาทุกด้านเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนและส่งเสริมอัตลักษณ์อาเซียนเพื่อรองรับการเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ประกอบด้วยความร่วมมือ 6 ด้านคือ

- 3.1 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3.2 การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม
- 3.3 ความยุติธรรมและสิทธิ
- 3.4 ส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม
- 3.5 การสร้างอัตลักษณ์อาเซียนและ
- 3.6 การลดช่องว่างทางการพัฒนา



แนวทางการพัฒนาคนสู่ประชาคมอาเซียน

จากการศึกษายุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปีพ.ศ.2558 (สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553)¹³ และจากการศึกษาผลงานวิจัยของทรัพยากรมนุษย์ (HR) ประเทศไทยที่รวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผลสำรวจของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 499 คน (เลิศชัยสุธรรมานนท์, วชิระชนะบุตรและวิเชศคำบุญรัตน์, 2554)¹⁴ มีประเด็นสำคัญที่วิเคราะห์เพื่อหาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียนมุ่งเน้นประเด็นสำคัญด้านประชาคมเศรษฐกิจและประชาคมสังคมและวัฒนธรรมได้ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นระดับองค์กรเป็นการกำหนดความต้องการความรู้ความสามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กรการระบุช่องว่างและปัญหาในการปฏิบัติงานที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถขององค์กรในอนาคตและการระบุความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อสร้างความพอใจในงานจำแนกได้ดังต่อไปนี้

1.1 การกำหนดความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรเน้นกลุ่มสาขาวิชาชีพ 7 กลุ่มคือด้านบริการธุรกิจด้านบริการก่อสร้างด้านสุขภาพด้านการขนส่งทางน้ำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านการท่องเที่ยวและด้านการศึกษาในองค์กรเหล่านี้มีความต้องการเรียนรู้และพัฒนาเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

1.1.1 การพัฒนาธุรกิจสู่ความเป็นธุรกิจสากลคือองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมด้านธุรกิจสู่ประชาคมอาเซียนโดยสร้างตลาดและฐานการผลิตเดียวที่จำเป็นต้องมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมตลอดจนภาษาอังกฤษที่ทั่วโลกยอมรับว่าเป็นภาษาที่สองสำหรับการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจและสร้างพันธมิตรในการร่วมลงทุนสร้างผลผลิตและบริการที่ยังคงดำรงเอกลักษณ์ความเป็นไทยให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายภาษาเชื้อชาติและวัฒนธรรมที่สามารถแข่งขันได้

1.1.2 การพัฒนาโครงสร้างระบบ HR เช่นระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของ HR เนื่องจากการขับเคลื่อนงานได้สำเร็จด้วยความรู้ความสามารถของบุคคลการพัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์สามารถช่วยในการจัดทำแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 พัฒนาศูนย์ข้อมูลให้สามารถรองรับฐานข้อมูลด้านลักษณะธุรกิจขององค์กรให้เป็นศูนย์ข้อมูลสาขาวิชาชีพของอาเซียนเช่นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน

1.2 การกำหนดความจำเป็นต่อการลดช่องว่างและปัญหาในการปฏิบัติงานที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถขององค์กรในอนาคตได้แก่



1.2.1 การพัฒนาระบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความสำคัญกับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมประเพณีและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

1.2.2 การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะอาชีพเพื่อพัฒนาแรงงานให้มีขีดความสามารถที่สามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาค

1.2.3 การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะร่วมด้านอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาเพื่อเป็นฐานเทียบเคียงและส่งเสริมการยอมรับร่วมกัน

1.2.4 การเรียนรู้เกี่ยวกับเอกลักษณ์ของไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน

1.3 การกำหนดความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อสร้างความพอใจในงานได้แก่ด้านทักษะภาษาอังกฤษด้านการศึกษา ASEAN และการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เป็นต้น

2. ระดับหน่วยงานเป็นการกำหนดความจำเป็นจากมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานและการรายงานทางสารสนเทศได้แก่ความต้องการเกี่ยวกับ

2.1 การพัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมคนที่มีความสามารถอยู่ทั่วโลก

2.2 การพัฒนาระบบสรรหาคนเก่งคนดีมีความสามารถจากทั่วทุกมุมโลกมาปฏิบัติงาน

2.3 พัฒนาระบบการจ้างงานสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูง

2.4 พัฒนาระบบการบริหารการประเมินผลวัดทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

2.5 พัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นการกระตุ้นจูงใจสำหรับผู้ไปปฏิบัติงานต่างถิ่นและรองรับครอบครัวบุคลากรด้วย

3. ระดับบุคคลเป็นการกำหนดความจำเป็นจากการประเมินคุณลักษณะผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานและประเมินจากสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานคือทักษะทางภาษาอังกฤษสมรรถนะด้านการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอาเซียนสมรรถนะด้านการวิจัยเกี่ยวกับอาเซียนสมรรถนะที่จำเป็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพอาเซียนและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นและการสื่อสาร (Information Communication Technology)

บทสรุป

จากศึกษาโดยการทบทวนแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพันธกรณีภายใต้เงื่อนไขความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียนผลจากการวิเคราะห์แนวคิดดังกล่าวมีข้อเสนอแนะดัง นี้ Human resource development and obligations under the terms of the cooperation between the countries in the ASEAN region.



1. การกำหนดความจำเป็นต่อการพัฒนาคนสู่ประชาคมอาเซียนควรจำแนกความจำเป็นไว้ 3 ระดับคือระดับองค์การระดับปฏิบัติและระดับบุคคลให้เชื่อมโยงความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งประเด็นสำคัญที่ต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคนสู่ประชาคมอาเซียนคือInternational skills ได้แก่

1.1 ทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลความท้าทายคือสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตไทยและบุคคลทั่วไปในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศข้อเสนอแนะสำหรับทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลได้แก่ความสามารถในการสื่อความหมายในแง่ความเสี่ยงการพูดการเขียนการแสดงสีหน้าท่าทางรวมถึงบุคลิกลักษณะความสามารถถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดและสามารถสื่อความหมายได้หลายช่องทางเช่นการใช้โทรศัพท์การใช้ e-mail และรายงานต่างๆซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยส่งเสริมความเข้าใจและสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ที่ได้ติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน

1.2 ทักษะภาษาอังกฤษเป็นนโยบายหลักความร่วมมือประชาคมอาเซียนที่เสนอให้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองในการสื่อความหมายภายในกลุ่มประเทศอาเซียนดังนั้นสมรรถนะด้านการใช้ภาษาอังกฤษจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนและประชาชนทั่วไปในการเสริมสร้างทักษะการฟังการพูดการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.3 การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมจากแนวคิดหลักในประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนให้ความสำคัญด้านการทำนุบำรุงมนุษย์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมจึงมีความจำเป็นที่เยาวชนและประชาชนชาวไทยต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีส่งเสริมให้เรียนรู้ในบทบาททางสังคมต่างวัฒนธรรมสร้างความเอื้ออาทรและจิตสำนึกในการธำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประเทศชาติและประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน

1.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นและการสื่อสารในปัจจุบันต้องยอมรับว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาททางสังคมเนื่องจากความเป็นโลกาภิวัตน์โลกไร้พรมแดนจึงมีความจำเป็นอย่างสูงที่ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัยต้องพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นและการสื่อสารให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานการศึกษาการพัฒนาและการติดต่อสื่อสารร่วมกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศชาติและประชาคมอาเซียน

1.5 สมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพของอาเซียนจากกลไกในการเจรจาเปิดเสรีการค้าบริการในอาเซียนโดยเฉพาะกลุ่มสาขาวิชาชีพ 7 กลุ่มที่ได้กล่าวถึงข้างต้นมาตรฐานวิชาชีพจึงเป็นตัวกำหนดความต้องการสมรรถนะด้านมาตรฐานวิชาชีพของอาเซียนเพื่อรองรับการให้บริการที่



หลากหลายเชื้อชาติศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการยอมรับและได้รับความไว้วางใจในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนในฝีมือแรงงานของคนไทย

2. การสำรวจความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียนนอกจากศึกษานโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของประเทศแล้วควรมีการสำรวจความต้องการด้วยวิธีการอื่นๆเช่นการสัมภาษณ์การสังเกต การประเมินผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์รวมทั้งการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อค้นหาความจำเป็นที่ต้องนำมาวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่คุ้มค่ากับการลงทุนด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

3. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการออกแบบกิจกรรมที่บูรณาการวิธีการที่หลากหลายเช่นการบูรณาการทั้งวิธีการการบรรยายการเล่าประสบการณ์การลงมือปฏิบัติในเรื่องเดียวกันจึงสามารถถ่ายโอนความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจุบันให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเช่นการมอบหมายงานโครงการการจัดทำสื่อผสมทางอิเล็กทรอนิกส์การสืบค้นฐานข้อมูลความรู้และการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์เป็นต้นโดยใช้แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจการพัฒนาตนเองตามความต้องการที่เชื่อมโยงความต้องการขององค์กรกับความต้องการของบุคลากรอันนำมาสู่แรงจูงใจในการเรียนรู้และสร้างโอกาสในการเติบโตในวิชาชีพที่สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียน

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญต่อสมรรถนะเฉพาะรายบุคลากร เน้นไปที่การพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้แข่งขันได้ในสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนให้สอดคล้องรองรับตามทิศทางกระแสโลก เช่น ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศ เช่น วิสัยทัศน์เชิงนโยบายสู่อุตสาหกรรมประเทศไทย 4.0 รวมทั้งการค้นหาความจำเป็นต่อการตามผลการวิเคราะห์วิจัย รวมทั้งการค้นหาความต้องการจากการพิจารณาผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนการค้นหาความจำเป็นด้วยการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดกลุ่มจำแนกเป็นการเรียนรู้และพัฒนาการพัฒนาอาชีพและจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมว่าควรใช้กิจกรรมอะไรก่อนหลังแล้วสรุปรายงานผลการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาแรงงานมีฝีมือให้เป็น ทรัพยากรมนุษย์สู่ทุนมนุษย์ต่อไป



References

- A.H. Maslow. (1943). **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review, 50 (4) : 370-96.
- Johnston, R. (2001). Challenge in human resource development practitioner preparation. **Studies in Continuing Education**.1(23), 37-53.
- Joy-matthews, J., Megginson, D., & Surtees, M. (2004). **Human resource development** (3rded). London and Philadephia: Kogan Page.
- Mankin, D. (2009). **Human Resource Development**. The UK: Oxford University.
- Pace, R. W., Smith, P. C., & Mill, G. E. (1991). **Human resource development: The field**. Engle wood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Silberman, M. &Auerbach, C. (2006). **Active training: A handbook of techniques, designs, case examples, and tips**. San Francisco: Pfeiffer.
- Streumer, J.N., Van der klink, M.R., & Van de Brink. K. (1999).The future of HRD.**International Journal of lifelong Education**. 4(18), 260-273.
- ผุสดี ทิพทัส, ชัยบุรณ ศิริชนะวัฒน์ และวิมลรัตน์ อิศระธรรมบุญ. (2553). **สถาปัตยกรรมหลัง พ.ศ. 2540 : วิกฤตการณ์และทางเลือกของสถาปนิกไทย**.กรุงเทพมหานคร: สมาคมสถาปนิกสยามในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รังสรรค์ชนะพรพันธุ์ และสมบุรณ์ศิริประชัย. (2552). **นโยบายการค้าระหว่างประเทศของไทย และการค้ากับสหรัฐอเมริกา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). **ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558**.กรุงเทพมหานคร: บางกอกบล๊อค.
- สุภาพรพิศาลบุตรและยงยุทธเกษสาค. (2545). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พรินติ้ง.
- สุเมธแย้มนุ. (2555). **การเตรียมความพร้อมการอุดมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน**. เอกสารประกอบการบรรยาย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

