

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากร
มนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ปรีดี พันธุ์บงสิงห์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ปรีดี พันธุ์จับสิงห์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

ศบ. ชบ.

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

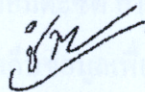
(ดร.ณภัคอร ปุณยภาสัสสร)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

ศบ. ชบ.

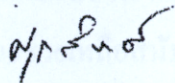
..... ประธาน

(ดร.ณภัคอร ปุณยภาสัสสร)



..... กรรมการ

(ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม)



..... กรรมการ

(ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 26 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก
ดร. ฌักคอร์ ปุณยภักดิ์สร ประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ ดร. ชำนาญ งามมณีอุดม กรรมการที่ปรึกษา
งานนิพนธ์ และดร. ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน กรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้
แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง
ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ศรีธนา เลิศพุทธรักษ์ อาจารย์ ดร. ชนิสรา แสงสวรรค์ และอาจารย์
ดร.ธีรทัต ศรีศิริ โขติ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณา
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และให้
คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารในนิคมอมตะซิตี้ อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง ทุกท่านที่ให้ความ
อนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนพนักงานทุกท่านที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นายนิคม พันธุ์จับสิงห์ นางศรีวิไล พันธุ์จับสิงห์ และนางสาวปรีดา พันธุ์จับสิงห์
รวมถึงญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลกทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจ
ตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัย ไม่สามารถกล่าวนามใน
ที่นี่ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยคุณค่าทั้งที่ได้รับจากงานนิพนธ์
ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นกตัญญูทเวทีแค่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มี
พระคุณทุกท่าน

ปรีดี พันธุ์จับสิงห์

56710289: สาขาวิชา: การจัดการธุรกิจโลก; บธ .ม.(บริหารธุรกิจ)

คำสำคัญ: การบริหารโครงการ

ปริติ พันธุ์จิบสังข์: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ดร.ณภัคอร ปุณณภักดิ์สร กูร, Ed.D. 127 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน และการเตรียมความพร้อมการเป็นสมาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.938 สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ Multiple linear regression analysis

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับอย่างยิ่ง การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้ ด้านทักษะ/ กระบวนการ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียน และการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านรักษาบูรณาการไว้ได้ ด้านปฏิบัติตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง ด้านการมีความมั่นใจ

มีความหวังที่จะปรับตัวได้ ด้านการมีวุฒิภาวะเพียงพอ ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ และด้านมองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียน

56710289: MAJOR: GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT; M.B.A.
(MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PROJECT MANAGEMENT

PREETI PHANJOBSING: FACTORS AFFECTING THE PREPARATION FOR BECOMING MEMBER OF THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY OF HUMAN RESOURCES PERSONNEL IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, PLUAG DANG, RAYONG. ADVISOR: NAPAKKAORN PUNYAPAPASSORN, D.B.A. 127 P. 2016. ISBN XXX-XXX-XXX-XXX.

This research has the objectives(1) to study the skill of becoming member of the Asean Economic Community, the adjustment of becoming member of the Asean Economic Community, and the preparation for becoming member of the Asean Economic Community of human resources personnel in Amata City Industrial Estate, Pluag Dang, Rayong, (2) to study how the skill of becoming member of the Asean Economic Community affects the preparation for becoming member of the Asean Economic Community of human resources personnel in Amata City Industrial Estate, Pluag Dang, Rayong, and (3) to study how the adjustment of becoming member of the Asean Economic Community affects the preparation for becoming member of the Asean Economic Community of human resources personnel in Amata City Industrial Estate, Pluag Dang, Rayong. The samples of 250 were drawn using the stratified random sampling technique. Questionnaire that has already passed the reliability test (reliability score = 0.938) is used as a research tool. Descriptive statistics used included frequencies, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Inferential statistics used is the multiple linear regression analysis.

This research finds that most of the samples are female, 30-40 years old, have higher level of education than a Bachelor's degree, are married, earn 25,000 Baht a month or more, and have 21 years or more of work experience. The skill of becoming member of the Asean Economic Community of human resources personnel is at the high level in overall. The adjustment of becoming member of the Asean Economic Community of human resources personnel is at the highest level in overall. The preparation for becoming member of the Asean Economic Community of human resources personnel is at the highest level in overall. Hypothesis testing reveals that human resources personnel have the skill of becoming member of the Asean Economic Community. Knowledge, skill, process, and attitude affect the preparation for becoming member of the Asean Economic Community. The adjustment of becoming member of the Asean Economic Community, the healing, the practice of oneself according to the social norms, the adjustment to the reality, the confidence, the hope to adjust oneself, the maturity, the ability to keep the emotion at the normal status all the time, the positive view of the society, and the help to the community affect the preparation for becoming member of the Asean Economic Community.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียน.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน	15
แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัว.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม	28
แนวคิดทางการสร้างความพร้อมเพื่อก้าวสู่ ASEAN	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ผลการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	49
ผลการสำรวจทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน	51
ผลการสำรวจการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคคลกร.....	55
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	
ผลการสำรวจความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	63
ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปผลการวิจัย.....	82
ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	82
ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน	82
การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคคลากร.....	83
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	
ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	84
อภิปรายผลการวิจัย	86
ผลการทดสอบสมมติฐาน	87
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	89
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภท โรงงาน.....	40
3-3 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient).....	45
4-1 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ.....	49
4-2 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ.....	49
4-3 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
4-4 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ.....	50
4-5 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	51
4-6 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	51
4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ของ กลุ่มตัวอย่าง.....	52
4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้.....	52
4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ กระบวนการทักษะพื้นฐาน.....	53
4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านเจตคติ.....	54

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ของกุ่มตัวอย่าง บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์.....	55
4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ด้านรักษาบูรณาการ ไว้ได้.....	56
4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ด้านปฏิบัติตามแบบแผนที่สังคมวางไว้.....	57
4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง.....	58
4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้.....	59
4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านมีวุฒิภาวะเพียงพอ.....	60
4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ.....	61
4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านมองสังคมในทัศนะที่ดีและ ช่วยเหลือสังคมเสมอ.....	62
4-19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของกุ่มตัวอย่าง.....	63
4-20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของด้านทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน.....	64
4-21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของด้านสร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ.....	65

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของด้านเสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน.....	66
4-23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของด้านเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ.....	67
4-24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของด้านศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะด้วยเทคโนโลยี.....	68
4-25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของด้านศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิก.....	69
4-26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของด้านจัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงาน.....	70
4-27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ ทดสอบอิทธิพลระหว่างทักษะการเป็น ประชาคมอาเซียนกับการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter (n = 250).....	72
4-28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ ทดสอบอิทธิพลระหว่างการปรับตัวต่อ การเป็นประชาคมอาเซียนกับการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัด ระยองด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter (n = 250).....	75
4-29 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคม อาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง.....	79

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
1-2 ภาพประกอบแบบสอบถาม.....	123

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เริ่มก่อตั้งเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2504 โดยมีราชอาณาจักรไทย สหพันธรัฐมาเลเซียและสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้ร่วมกันจัดตั้งสมาคมอาสา (Association of South East Asia) ขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการแสวงหาช่องทางจัดตั้งองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจขึ้นในภูมิภาค “สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” โดยวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ในภูมิภาคกว้างไว้ซึ่งสันติภาพเสถียรภาพและความมั่นคงทางการเมือง สร้างสรรค์ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม การกินอยู่ดีบนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 12 ในเดือน มกราคม พ.ศ. 2550 ที่เซบูสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ผู้นำอาเซียนได้ตกลงให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้แล้วเสร็จเร็วขึ้น เป็นภายใน ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) รวมทั้งจัดโครงสร้างองค์กรของอาเซียนเพื่อรองรับภารกิจและพันธกิจซึ่งเป็นที่มาของการนำหลักการนี้ไปร่างเป็น “กฎบัตรอาเซียน” ซึ่งทำหน้าที่เป็น “ธรรมนูญ” การบริหารปกครองกลุ่มประเทศอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ซึ่งพินิจกำลังเป็นหนึ่งในเดียวกัน ดังปรากฏตามสโลแกนที่ว่า “สิบชาติหนึ่งอาเซียน” (สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ, 2553, หน้า 2-4) ซึ่งปัจจุบันผู้ประกอบการนักลงทุนทั้งหลายต่างเตรียมรับมือถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า ซึ่งเป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) คือให้อาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตร่วมกันและมีการเคลื่อนย้ายสินค้าบริการการลงทุนเงินลงทุนและแรงงานฝีมืออย่างเสรี (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2555, หน้า 9)

ความร่วมมือดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมการค้าและการบริการอย่างแน่นอน ซึ่งจะเป็นทั้งในรูปแบบของโอกาสและอุปสรรคของผู้ผลิตและผู้บริโภค ซึ่งก็คือประชาชนในกลุ่มประชาคมอาเซียนนั่นเองกลุ่มประเทศใน AEC นี้เป็นตลาดผู้บริโภคสินค้าที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประเทศไทยมีโครงข่ายฐานการผลิตทั้งด้านแรงงานและทรัพยากรทางธรรมชาติที่เป็นประโยชน์ต่อการขยายการลงทุนประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนับเป็นการบูรณาการทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญกับประเทศไทยอย่างมากเนื่องจากเป็นกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่มีความใกล้ชิดไทยมากที่สุด ประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศเป็นเพื่อนบ้านมีพรมแดนติดกันมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงมีสินค้าและบริการที่สามารถเสริมซึ่งกันและกันได้ หรือมีสินค้าบริการที่คล้ายคลึงกันการรวมกลุ่มเป็น AEC จะทำให้เกิดตลาดในภูมิภาคที่มีขนาดใหญ่โดยสามารถนำจุดแข็งของแต่ละประเทศมาเสริมกับจุดแข็ง

ของประเทศไทยเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดในการผลิตส่งออกและบริการ นอกจากนี้ การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะช่วยให้ประเทศสมาชิกมีความเป็นปึกแผ่นและช่วยสร้างอำนาจการต่อรองในเวทีต่าง ๆ มากขึ้น นอกจากนี้ AEC จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวในด้านการค้าและการลงทุนของไทย เนื่องจากการผลักดันมาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็น AEC นั้นจะก่อให้เกิดการยกเลิกหรือลดอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคด้านภาษีหรือมาตรการทางการค้าอื่น ๆ ที่มีใช้ภาษี เพราะประเทศสมาชิกจะแสวงหาความร่วมมือเพื่อลด/ ขจัดอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านั้นรวมถึงอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนระหว่างกันอีกทั้งยังจะทำให้ผู้ประกอบการไทยได้เริ่มปรับตัวและเตรียมความพร้อมกับสถานะแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปและใช้โอกาสที่เกิดจากการลดอุปสรรคทางการค้าและการลงทุนต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่โดยเฉพาะสาขาที่ไทยมีความพร้อมและมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง (สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2555)

ประเทศไทยมีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศมาตั้งแต่ พ.ศ. 2504 ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ประเทศไทยจะต้องก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ใน พ.ศ. 2558 แนวทางการเตรียมความพร้อมประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ซึ่งจะประกาศใช้อย่างเป็นทางการในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2554 อันเป็นวันเริ่มต้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กล่าวถึงแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากลตลอดจนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานและทักษะด้านภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยไทยมีบทบาทนำในอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ (นรพนธ์, 2554)

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2532 ผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมอมตะ มีสำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย บริหารงานโดย คุณวิกรม กรมดิษฐ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ปัจจุบันอมตะเป็นผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะมีลูกค้าจากทั่วทุกมุมโลกจำนวนมากกว่า 1,000 ราย จึงมีส่วนสำคัญที่ช่วยทำให้ตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศไทย (GDP) เติบโตขึ้นคิดเป็นอัตราเกือบร้อยละสิบ (10%) ลูกค้าต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นครอบครัวของอมตะนั้นล้วนแต่เป็นบริษัทชั้นนำจัดอันดับของ Fortune 500 อาทิ Toyota Motor,

Cardinal Health, BMW Group, Nestle, BASF, Hitachi, Sony, Pepsico, Robert Bosch, Posco, IdemitsuKosan, Continental, Denso, Mitsubishi Electric, Bridgestone และบริษัทอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งเมื่อปี พ.ศ. 2531 คุณวิกรม กรมดิษฐ์ ได้ซื้อที่ดินจำนวน 750 ไร่ (120 เอเคอร์) ในราคา 4,700,000 ดอลลาร์สหรัฐ ตั้งอยู่ระหว่างกรุงเทพและท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบังใหม่ นอกจากนี้ยังติดกับ ถนนสายหลักที่เชื่อมถึงกรุงเทพและชลบุรี ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มของอมตะ โดยใช้ชื่อว่า “บางปะกอก อินดัสเทรียล พาร์ค” ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทอมตะ คอร์ปอเรชัน จำกัด ในปี พ.ศ. 2532 หลังจาก 5 ปี นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรีขยายพื้นที่เพิ่มขึ้นเป็น 18,840 ไร่ (7,459 เอเคอร์)

บริษัทที่ดำเนินกิจการในนิคมมีมากกว่า 680 บริษัท โดยมีบริษัทญี่ปุ่น จำนวน 50 บริษัท เช่น บริษัทอาซาฮี กลาส บริษัทฮิตาชิ และบริษัทมิสซูบิชิ ในปี พ.ศ. 2537 ได้ก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เบียนหัว เวียดนาม เพื่อสนองธุรกิจที่ต้องการต้นทุนค่าแรงต่ำ และในปีต่อมาอมตะได้ก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง เพื่อรองรับการลงทุนที่เพิ่มมากขึ้นนโยบายการกระตุ้นการลงทุนด้วยการลดหย่อนภาษีด้านการลงทุน (เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้, 2558) นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง มีพื้นที่ 2,299 เฮกเตอร์ (14,370 ไร่ หรือ 5,681 เอเคอร์) คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนของอีสเทิร์น ซีบอร์ด มีโครงการส่งเสริมการลงทุน โดยนักลงทุนจะได้ให้สิทธิพิเศษ คือ ได้รับการยกเว้นภาษี 8 ปี และหลังจากนั้น ได้รับการลดหย่อนภาษีร้อยละ 50% ต่ออีก 5 ปี (สิทธินี้ไม่รวมค่าวัตถุดิบที่ใช้ผลิตสินค้าในประเทศ) ในปัจจุบันมีโรงงานจำนวนทั้งสิ้น 230 โรงงาน (เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้, 2558)

โลกธุรกิจปัจจุบันมีความเจริญเติบโตขยายตัวมากขึ้นกรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยายและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในอดีตนั้นบุคลากรในองค์กรจะเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มอบหมายเท่านั้นในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กรหรือในปัจจุบันเรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสร้างความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์กรซึ่งประกอบด้วยการวางแผนการจัดองค์กรการจัดคนเข้าทำงานการสั่งการและการควบคุมในส่วนของการจัดคนเข้าทำงานนั้นได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกว่าการบริหารงานบุคคลและพัฒนาต่อเนื่องมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยได้รวมการพัฒนาการประเมินผลพนักงานการธำรงรักษาการจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการและการจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กรและเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมี

บทบาทสำคัญในการค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามาทำงานกับองค์การมุ่งพัฒนาเพื่อการธำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์นั้นมุ่งมั่นทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์การ (วิชัช โสสุวรรณจินดา, 2546)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พึงปรารถนาจะต้องพัฒนาให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ อย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจปัญญาและทักษะฝีมือเพื่อให้เป็นคนดีมีคุณธรรมมีสุขภาพ พละนาามัยที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งไปสู่ ความเป็นเลิศ (สินี เจริญพจน์, 2537) สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับตลาดแรงงาน ขนาดใหญ่จำเป็นต้องมีศักยภาพในแง่ข้อเท็จจริง หมายถึงการมีแรงงาน หรือทรัพยากรบุคคล ที่มีศักยภาพ คุณภาพ เพื่อรองรับการผลิตขนาดใหญ่ เพราะฉะนั้นภาระหน้าที่ประการหนึ่งอันมีต่อ การบรรลุเป้าหมายความมั่นคงและมั่นคงทางเศรษฐกิจของอาเซียน ก็คือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกัน และ หลักรรณะทั่วไปแล้ว การปรับปรุง พัฒนาบางสิ่งนั้นจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงปัญหา และ ข้อจำกัดของสิ่งนั้นก่อน เพื่อจะได้พัฒนาในทิศทางที่ถูกต้อง สำหรับ 10 ประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น อุปสรรคที่เห็นได้ชัดเจนในระหว่างภูมิภาคเดียวกัน คือ ความแตกต่างในเรื่องภาษา วัฒนธรรม ทักษะ การทำงาน เนื่องด้วยแต่ละประเทศต่างมีภาษาประจำประเทศของตน มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง และใน แต่ละประเทศเองยังมีกลุ่มประชากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด เป็นช่องว่าง ของการพัฒนา อุปสรรคจากภายนอกภูมิภาคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ คือ บุคคลากรในบางสาขาอาจถูกซื้อตัว ไปทำงานในประเทศอื่นนอกภูมิภาคประชาคมอาเซียนค่อนข้างให้ความสำคัญกับอุปสรรค และปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต จึงก่อให้เกิดนโยบายของประชาคมอาเซียนที่จะพัฒนา “ทรัพยากรบุคคล” ของประชาคมอาเซียน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นการพัฒนาความร่วมมือในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้ การพัฒนาด้านการศึกษาให้กับประชากรอาเซียนทั้งแง่ภาษาอังกฤษซึ่งกลายมาเป็นภาษากลางที่ใช้ คิดต่อสื่อสาร และแง่เนื้อหาทางวิชาการ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาวิชาชีพ หรือ แม้กระทั่งสายงานทั่วไป ปลูกจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันภายใต้ความหลากหลายทาง วัฒนธรรม สร้างอัตลักษณ์อาเซียน เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับภูมิภาคของตน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นสถานประกอบการต่าง ๆ ต้องระดม “พลังความคิดพลังความร่วมมือ จากทุกภาคส่วนเพื่อการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียนจึงถือเป็นสิ่งจำเป็น และก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลกสถานประกอบการและอุตสาหกรรมต่าง ๆ จึงต้องมีบทบาท สำคัญที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่สุดของประเทศเพราะ ประชาชนที่มีคุณภาพจะสามารถพัฒนาประเทศให้มีความเจริญและสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่าง ภาคภูมิใจโดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัยประเทศอื่น ๆ ด้วยศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ภายในประเทศชาติ

เป็นสิ่งสำคัญ (ยูวัฒน์ วุฒิเมธี, 2539) สำหรับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดเล็กและประชาชนของไทยที่จะต้องเป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ได้ประโยชน์และเสียประโยชน์อีกด้วย ในเวลาเดียวกันปัญหาจึงอยู่ที่ว่าการเป็นผู้ได้ประโยชน์และเสียประโยชน์นั้นแท้จริงแล้วคือธุรกิจอะไรบ้างอุตสาหกรรมอะไรบ้างและขนาดใดและถ้าได้ประโยชน์จริง ๆ แล้วจะต้องพัฒนาไปในแนวทางไหนถึงจะสร้างความแข็งแกร่งที่ยั่งยืนต่อไปได้สำหรับในส่วนที่เสียประโยชน์ก็จะต้องเร่งปรับตัวอย่างไรถึงจะพลิกกลับมาเป็นประโยชน์ได้ โดยเฉพาะขั้นตอนการดำเนินการและการปฏิบัติตามในข้อตกลงหรือข้อผูกพันต่าง ๆ ที่ประเทศไทยได้ทำไปกับประเทศในกลุ่มสมาชิกจะเป็นผลดีมากกว่าผลเสียหรือไม่นั้น การวิเคราะห์ถึงการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับตัวเองในการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจในอนาคต ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่มีแนวโน้มรุนแรงมากยิ่งขึ้น บริษัทสามารถเพิ่มขีดความสามารถได้โดยการให้ความสำคัญในด้านการบริการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะต้องมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อนำไปเป็นแนวทางและข้อมูลสำหรับเครือข่ายของผู้ประกอบการและนิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยองในการวางแผนและนโยบายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน และการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง

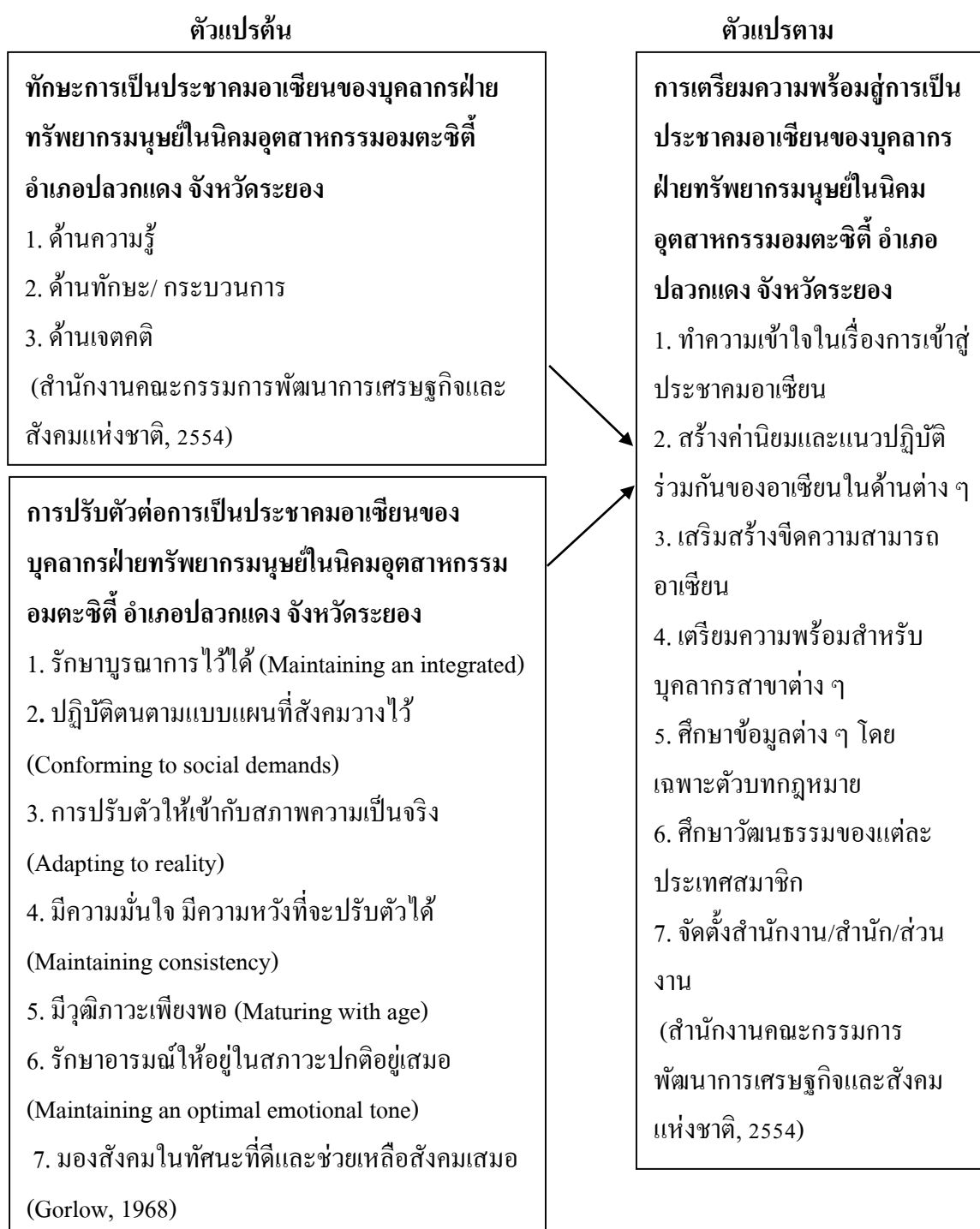
สมมติฐานของการวิจัย

1. ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง

2. การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่สมบูรณ์ โดยสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และการเมืองและความมั่นคง โดยที่ประชาคมอาเซียนทั้งสามเสาหลักมีความสำคัญเท่าเทียมกันควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องไปพร้อม ๆ กัน



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
2. ผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาแผนงานเพิ่มองค์ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาแนวทางในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านพื้นที่

เนื้อที่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีจำนวนทั้งหมด 8,634 ไร่ แบ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมทั่วไป จำนวน 3,857 ไร่ และเขตที่พักอาศัย/ พาณิชยกรรม 400 ไร่ ซึ่งประกอบด้วย โรงงานทั้งหมด 230 โรงงาน

ขอบเขตด้านประชากร

เราทำการศึกษาเฉพาะบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 230 โรงงาน จำนวนบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีจำนวนทั้งหมด 666 คน (สำนักงานเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ 2558)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาครอบคลุมดังนี้

ทักษะสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ได้แก่ ด้านความรู้, ด้านทักษะ/ กระบวนการ, ด้านเจตคติ การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ได้แก่ รักษาบูรณาการไว้ได้ (Maintaining an integrated) ปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้ (Conforming to social demands) การปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง (Adapting to reality) มีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ (Maintaining consistency) มีวุฒิภาวะเพียงพอ (Maturing with age) รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติ อยู่เสมอ (Maintaining an optimal emotional tone) มองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ

ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ได้แก่ ทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ เสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน

เตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมายศึกษา
วัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิกจัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 จนถึงเดือนมกราคมพ.ศ. 2559 รวม
เป็นระยะเวลา 6 เดือน และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือในระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) หมายถึง องค์การทางภูมิรัฐศาสตร์และองค์การความ
ร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยมีประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ ได้แก่
ไทย มาเลเซียฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บรูไน ลาว กัมพูชา เวียดนาม และพม่า

บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรฝ่ายบุคคลนิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน หมายถึง ความชำนาญเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่าย
ทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองประกอบด้วย ด้าน
ความรู้ด้านทักษะ/ กระบวนการด้านเจตคติ

ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ด้านทักษะ/ กระบวนการ หมายถึง ความชำนาญหรือกระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ด้านเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกรู้สีก่อต่อประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

การปรับตัว หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากร
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ประกอบด้วย
รักษาบูรณาการ ไว้ได้ (Maintaining an integrated) ปฏิบัติตนตามแบบแผนที่สังคมวางไว้

(Conforming to social demands) การปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง (Adapting to reality)

มีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัว ได้(Maintaining consistency) มีวุฒิภาวะเพียงพอ

(Maturing with age) รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ

(Maintaining an optimal emotional tone) มองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ

รักษาบูรณาการไว้ได้ (Maintaining an integrated) หมายถึง การรักษาการกลุ่มกัน/ การรวมตัวกัน
เพื่อให้สัมพันธ์อย่างต่อเนื่องต่อประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใน
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ปฏิบัติตามแบบแผนที่สังคมวางไว้ (Conforming to social demands) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนที่สังคมวางไว้ต่อประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

การปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง (Adapting to reality) หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงต่อประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

มีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ (Maintaining consistency) หมายถึง การมีความมั่นใจ มีความหวังในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่อประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

มีวุฒิภาวะเพียงพอ (Maturing with age) หมายถึง การมีวุฒิภาวะเพียงพอต่อประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ (Maintaining an optimal emotional tone) หมายถึง การรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอต่อประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

มองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ หมายถึง การมองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอต่อประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

การเตรียมความพร้อม หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ประกอบด้วย ทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ เสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียนเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมายศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิกจัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงาน

ทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง การทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

สร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ หมายถึง การสร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

เสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน หมายถึง การเสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

เตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ หมายถึง การเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่างๆ ต่อประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมาย หมายถึง การศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมายของประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิก หมายถึง การศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

จัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงาน หมายถึง การจัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงานของประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการเป็นสมาคมอาเซียนที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมการเป็นสมาคมอาเซียนที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 230 คน โดยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

จากเอกสารกระทรวงการต่างประเทศ และเอกสารกรมอาเซียนกระทรวงการต่างประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ไว้ว่าประชาคมอาเซียนมีชื่ออย่างเป็นทางการว่าสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of South East Asian Nations: ASEAN) และมีสารสนเทศที่เกี่ยวกับอาเซียนดังรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ (กระทรวงต่างประเทศ, 2553; กรมอาเซียน, 2553)

สัญลักษณ์อาเซียนประกอบด้วยต้นข้าวสีเหลือง 10 ต้นมัดรวมกันไว้หมายถึงประเทศสมาชิก รวมกันเพื่อสร้างมิตรภาพและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันสีน้ำเงินหมายถึงสันติภาพและความมั่นคงสีแดงหมายถึงความกล้าหาญและความก้าวหน้าสีขาวหมายถึงความบริสุทธิ์และสีเหลืองหมายถึงความเจริญรุ่งเรือง

คำขวัญ

“One Vision, One Identity, One Community”

“หนึ่งวิสัยทัศน์หนึ่งอัตลักษณ์หนึ่งประชาคม”

สำนักงานใหญ่

กรุงจาการ์ตาประเทศอินโดนีเซีย

ภาษาทางการ

ภาษาอังกฤษ

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน (Association of South East Asian Nations) เป็นองค์กรทางภูมิรัฐศาสตร์และองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยมีประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศได้แก่ไทยมาเลเซียฟิลิปปินส์อินโดนีเซีย สิงคโปร์บรูไนลาวกัมพูชาเวียดนามและพม่า

วัตถุประสงค์ของอาเซียน

จากสนธิสัญญาและความร่วมมือในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการสรุปแนวทางของสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ไว้จำนวน 6 ข้อดังนี้

1. ให้ความเคารพแก่เอกราชอำนาจอธิปไตยความเท่าเทียมบูรณภาพแห่งดินแดนและเอกลักษณ์ของชาติสมาชิกทั้งหมด
2. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐมีสิทธิที่จะปลอดจากการแทรกแซงจากภายนอกการรุกรานดินแดนและการบังคับขู่เข็ญ
3. จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกิจการภายในของรัฐสมาชิกอื่นๆ
4. ยอมรับในความแตกต่างระหว่างกันหรือแก้ปัญหาระหว่างกันอย่างสันติ
5. ประณามหรือไม่ยอมรับการคุกคามหรือการใช้กำลัง
6. ให้ความร่วมมือระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กฎบัตรอาเซียน

อาเซียนได้ก่อตั้งขึ้นโดยตราสารที่เรียกว่าปฏิญญาอาเซียนหรือปฏิญญากรุงเทพ (Bangkok declaration) หากพิจารณาเนื้อหาของตราสารและสถานการณ์ทางการเมืองระหว่างประเทศในช่วง ค.ศ. 1967 พบว่า อาเซียนต้องอาศัยรูปแบบความร่วมมือเชิงมิตรภาพในภูมิภาคและหลีกเลี่ยงการกำหนดสิทธิหน้าที่ในทางกฎหมายระหว่างประเทศผู้นำภูมิภาคอาเซียนเป็นเวทีดำเนินการความร่วมมือบนพื้นฐานความยินยอมและสมัครใจของสมาชิกเป็นหลักดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของการปรึกษาหารือหรืออาศัยฉันทมติเลี่ยงการอ้างสิทธิหน้าที่และแทรกแซงทางการเมืองระหว่างสมาชิก (Non intervention) แนวปฏิบัตินี้คือ “The ASEAN Way” ที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือดำเนินมาได้โดยปราศจากความขัดแย้งรุนแรงแม้ว่าสมาชิกแต่ละประเทศจะมีระบบกฎหมายและนโยบายทางการเมืองแตกต่างกันดังนั้นเมื่ออาเซียนมิได้มุ่งที่จะนำกฎหมายระหว่างประเทศมาเป็นฐานดำเนินการจึงมิได้จัดทำสนธิสัญญาหรือกฎบัตรอาเซียนมาตั้งแต่ต้น

ความสำคัญของกฎบัตรอาเซียนต่ออาเซียน

เมื่ออาเซียนจะมีได้มีสนธิสัญญาหรือกฎบัตรมาตั้งแต่ต้นแต่เมื่อเวลาผ่านไปอาเซียนก็ได้พัฒนาความร่วมมือโดยอาศัยฐานทางกฎหมายระหว่างประเทศมากขึ้นเช่นการที่สมาชิกอาเซียนจัดทำสนธิสัญญาไมตรีและความร่วมมือในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty of Amity and Cooperation in Southeast Asia 1976 หรือ TAC) เป็นการนำหลักกฎหมายระหว่างประเทศที่มีอยู่เดิมมาเน้นย้ำระหว่างรัฐในภูมิภาค เช่น หลักการเคารพอำนาจอธิปไตยของรัฐหลักการไม่แทรกแซงกิจการอันเป็นการภายในของแต่ละรัฐซึ่งปรากฏในกฎบัตรสหประชาชาติอยู่แล้ว เป็นต้น และอาเซียนก็ได้อาศัยหลักในสนธิสัญญาดังกล่าวมาเป็นหลักการที่อาเซียนยึดถือและเป็นข้อแม้ในการต่อรองกับรัฐที่ไม่ใช่สมาชิกให้ลงนามเป็นภาคีก่อนที่จะรับให้เข้าร่วมประชุมกับอาเซียนข้อพิจารณาสำคัญคือสนธิสัญญาดังกล่าวมิได้เกี่ยวข้องกับหรือทำกับอาเซียนโดยตรงและอาเซียนก็ได้มีความสามารถในการทำสนธิสัญญาโดยตนเองเพียงแต่รัฐที่อยู่ในบริเวณเอเชียอาคเนย์ได้เข้าเป็นภาคีสถิตินิยามดังกล่าวเพื่อประโยชน์ร่วมกันในภูมิภาคและอาเซียนเป็นเครื่องมือดำเนินความร่วมมือและพันธกรณีหรือทำหน้าที่ตามสนธิสัญญาข้อมที่จะส่งผลกระทบต่อความดำเนินความร่วมมือภายใต้กรอบอาเซียนโดยปริยาย นอกจากนี้อาเซียนยังเป็นเวทีทำให้เกิดสนธิสัญญาอื่น ๆ เช่น การทำให้ภูมิภาคปลอดจากอาวุธนิวเคลียร์หรือล่าสุดในด้านการต่อต้านการก่อการร้ายและความตกลงเรื่องเศรษฐกิจและความร่วมมือเฉพาะด้าน เช่น ส่งเสริมสวัสดิการสังคม การศึกษาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ สิ่งแวดล้อม การจัดการภัยพิบัติ ฯลฯ ซึ่งอาเซียนเป็นกลไกสำคัญทั้งสิ้น

สาระสำคัญของกฎบัตรอาเซียน

ตามกฎบัตรนี้อาเซียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลวัตถุประสงค์ของกฎบัตรเป็นการประมวลบรรทัดฐาน (Norm) และค่านิยม (Value) ของอาเซียนที่สรุปได้ดังนี้

1. ภาพรวมของประชาคมอาเซียน รักษาเพิ่มพูนสันติภาพความมั่นคงเสถียรภาพการเพิ่มความร่วมมือด้านการเมืองความมั่นคงเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมเป็นเขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์และอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง
2. ด้านเศรษฐกิจ สร้างตลาดและฐานการผลิตเดียวและการแข่งขันสูงการรวมตัวทางเศรษฐกิจมีการเคลื่อนย้ายเสรีของสินค้า/ บริการการลงทุนและแรงงานทุนเสรียิ่งขึ้น
3. ด้านความมั่นคงของมนุษย์ บรรเทาความยากจนและการลดช่องว่างการพัฒนาส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านความร่วมมือด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีพ
4. ด้านสังคม ส่งเสริมอาเซียนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางการสร้างสังคมที่ปลอดภัยมั่นคงจากยาเสพติดเพิ่มพูนความกินดีอยู่ดีของประชาชนอาเซียนผ่านโอกาสที่เติมกันในการเข้าถึงการพัฒนา มนุษย์, สวัสดิการและความยุติธรรม

5. ด้านสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนคุ้มครองสภาพแวดล้อมและความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
 6. ด้านวัฒนธรรม ส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน โดยการเคารพความหลากหลายและอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม
 7. ด้านการเมืองความมั่นคง การคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานเสริมสร้างประชาธิปไตยเพิ่มพูนธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่ท้าทายความมั่นคงเช่นการก่อการร้าย
 8. หลักการของกฎบัตรนี้อยู่บนพื้นฐานกฎหมายระหว่างประเทศ อาทิ เช่นการที่ไม่แทรกแซงกิจการภายในการระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธีเน้นการรวมศูนย์กับความสัมพันธ์กับภายนอกทำให้กฎบัตรนี้เป็นเสาหลักของการสร้างประชาคมอาเซียนและต่อยอดไปถึงข้อผูกมัดทางกฎหมายของข้อตกลงอาเซียน
 9. กลไกของอาเซียนให้ที่ประชุมสุดยอดอาเซียนเป็นองค์กรสูงสุด ในการกำหนดนโยบายของอาเซียน มีการประชุมสุดยอดปีละ 2 ครั้ง โดยมีคณะรัฐมนตรีประสานงานอาเซียนที่มาจากรัฐมนตรีต่างประเทศเป็นผู้บริหารงานทั่วไปคณะรัฐมนตรีประชาคมอาเซียนดำเนินการตามพันธกรณีแต่ละสาขาสาขาวิชาการเป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหารสำหรับการติดตามความคืบหน้าในกิจการต่าง ๆ ของอาเซียนรวมทั้งมีคณะผู้แทนถาวรประจำอาเซียนเพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะรัฐมนตรีประชาคมอาเซียน
 10. การบริหารงานบริหารโดยประธานอาเซียนซึ่งดำรงตำแหน่งวาระละ 1 ปี และประเทศที่เป็นประธานอาเซียนนั้นจะรับตำแหน่งประธานของกลไกของอาเซียนทุกตำแหน่งเช่นที่ประชุมสุดยอดอาเซียนมนตรีประสานงานอาเซียนมนตรีประชาคมอาเซียนคณะต่าง ๆ และประธานผู้แทนถาวรประจำอาเซียน
- สรุปได้ว่าอาเซียนเป็นองค์กรที่เกิดจากความร่วมมือของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีเป้าประสงค์ในการร่วมมือกันทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและการศึกษาซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในการต่อยอดกับประเทศต่าง ๆ รวมทั้งการใช้ประโยชน์ร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์อันดีรวมทั้งร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทโดยการสร้างข้อตกลงร่วมกันส่งผลให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เกิดความเข้มแข็งดังนั้นการเตรียมความพร้อมภาคประชาชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลและหน่วยงานทางการศึกษาต้องร่วมมือกันในการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่อาเซียนเป็นประชาคมอาเซียนที่มีคุณภาพต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) ได้กำหนดทักษะเด็กไทยในประชาคมอาเซียนดังนี้

ด้านความรู้

1. มีความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียนในด้านการเมืองเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม
2. มีความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน

ด้านทักษะ/ กระบวนการ

1. ทักษะพื้นฐาน
 - 1.1 สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้านอีกอย่างน้อย 1 ภาษา)
 - 1.2 มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์
 - 1.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี
 - 1.4 มีความสามารถในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น
2. ทักษะพลเมือง/ ความรับผิดชอบทางสังคม
 - 2.1 เคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม
 - 2.2 มีภาวะผู้นำ
 - 2.3 เห็นปัญหาสังคมและลงมือทำเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
3. ทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตน
 - 3.1 เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน
 - 3.2 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 3.3 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผลมีวิธีคิดอย่างถูกต้อง
 - 3.4 มีความสามารถในการจัดการ/ ควบคุมตนเอง

ด้านเจตคติ

1. มีความภูมิใจในความเป็นไทย/ ความเป็นอาเซียน
2. ร่วมกันรับผิดชอบต่อประชาคมอาเซียน
3. มีความตระหนักในความเป็นอาเซียน
4. มีวิถีชีวิตประชาธิปไตยยึดมั่นในหลักธรรมภิบาลสันติวิธี/ สันติธรรม
5. ยอมรับความแตกต่างในการนับถือศาสนา
6. ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ). 2556-2560

(ผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับประชาคมอาเซียน)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ สพฐ. ปีพ.ศ. 2556-2560 เพื่อการก้าวเข้าสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับประชาคมอาเซียนไว้ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้/ ทักษะ/ คุณลักษณะที่สำคัญ (วิทยาศาสตร์/ คณิตศาสตร์/ สังคมศาสตร์)
 - 1.1 ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ตามหลักสูตร ฯ 8 กลุ่มวิชา โดยเน้นวิทย์/ คณิต/ สังคมศึกษา
 - 1.2 จัดการเรียนการสอนหลักสูตรร่วมอาเซียน โดยบูรณาการกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 กำหนดมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับอาเซียนและศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับเพื่อประกอบอาชีพในตลาดแรงงาน
 - 1.4 เพิ่มความเข้มแข็ง/ จัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษาในโรงเรียน
2. พัฒนาศักยภาพด้านภาษา (ไทย/ อังกฤษ/ อาเซียนและภาษาต่างประเทศคู่ค้า)
 - 2.1 ภาษาไทย
 - 2.1.1 ยกระดับผลสัมฤทธิ์และแก้ปัญหาการอ่านออกเขียนได้
 - 2.1.2 พัฒนายกระดับคุณภาพครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐและเอกชน
 - 2.2 ภาษาอังกฤษ
 - 2.2.1 ฝึกทักษะการสื่อสารของนักเรียน/ นักศึกษา/ ครู/ บุคลากรทางการศึกษา
 - 2.2.2 พัฒนาศักยภาพครู/ จัดหาครูเจ้าของภาษา
 - 2.2.3 พัฒนาการเรียนการสอนในและนอกระบบโรงเรียน/ พัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
 - 2.2.4 ส่งเสริมการเรียนรู้วิชาต่าง ๆ ด้วยภาษาอังกฤษ
 - 2.2.5 สร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ.
 - 2.2.6 กำหนดให้ภาษาอังกฤษใช้ในการสำเร็จการศึกษา/ เข้าสู่อาชีพ/ เลื่อนระดับ
 - 2.3 ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ
 - 2.3.1 พัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีนญี่ปุ่นเกาหลีและภาษาอาเซียน
 - 2.3.2 พัฒนา/ สร้างครูไทย/ จัดหาครูเจ้าของภาษา
 - 2.3.3 พัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้
3. พัฒนาศักยภาพทุกฝ่ายผู้บริหาร (สพป./สพม./ ร.ร.) ครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.1 พัฒนาศักยภาพให้มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21

- 3.2 พัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และติดตามความเคลื่อนไหวของอาเซียนและสังคมโลก
- 3.3 ใช้คุณสมบัติ 1-2 ประกอบการพิจารณาให้รางวัล/ เลื่อนระดับ
4. เพิ่มขีดความสามารถในการใช้ ICT ในการเรียน-การสอน
 - 4.1 พัฒนา Hardware/ Software/ People-ware
 - 4.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน/ เชื่อมโยงความรู้สากลด้วย ICT
 - 4.3 ผลิิตและส่งเสริมการใช้สื่อความรู้ระบบ Digital และ E-learning
5. พัฒนาโครงการความร่วมมือในอาเซียน (ระดับบริหาร/ นักปฏิบัติ/ นักเรียน)
 - 5.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันและหน่วยงานทั้งในและนอกอาเซียน
 - 5.2 พัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร/ ครู/ นักเรียนด้วยโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ
 - 5.3 ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างโอกาสให้นักเรียน/ ครูได้แสดงศักยภาพในเวทีระหว่างประเทศ
6. พัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
 - 6.1 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ระดับ โรงเรียน/ พื้นที่)
 - 6.2 ประสานและจัดทำข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับทุนวิจัยที่เกี่ยวกับอาเซียน
7. จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการอาเซียน
 - 7.1 จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน (ระดับสพฐ. และพื้นที่)
 - 7.2 พัฒนาวิทยากรแกนนำด้าน ASEAN/ พัฒนาคณาจารย์ด้านต่าง ๆ
 - 7.3 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้
 - 7.4 ประสานและจัดทำข้อมูลต่าง ๆ
 - 7.5 ASEAN watch กำกับติดตามวิจัยและพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปรับตัวไว้ดังนี้

Lazarus (1969, หน้า 151 อ้างถึงใน เกษม เฉลิมธนะกิจ โสภค, 2543, หน้า 12) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการปรับตัวว่ามีจุดเริ่มต้นมาจากการปรับตัวทางชีววิทยาเรียกว่าอะแด็ปเตชัน (Adaptation) ซึ่งเป็นความคิดพื้นฐานทางทฤษฎีวิวัฒนาการของดาร์วินที่เชื่อว่าเผ่าพันธุ์ที่แข็งแรงเท่านั้นจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่าง ๆ และสามารถดำรงเผ่าพันธุ์อยู่ได้นักจิตวิทยาได้ยืมความคิดนี้มาใช้แล้วใช้คำว่าแอดจัสต์เมนต์ (Adjustment) แทนคำว่าอะแด็ปเตชันพร้อมทั้งให้ความหมายใหม่ว่าเป็นความพยายามของแต่ละคนในการดำเนินชีวิตหรือความอยู่รอดในสภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความจำเป็น

ที่ต้องมีการศึกษาเรื่องการปรับตัวนั้นก็เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมอันเป็นผลมาจากการปรับตัวที่ไม่ดีมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหานั้นเอง

Coan (1983, หน้า 4 อ้างถึงใน สุรพล พยอมแย้ม, 2543, หน้า 8) ให้ความหมายถึงการปรับตัวไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ราบรื่นระหว่างตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบข้างไม่ว่าจะเริ่มจากครอบครัวโรงเรียนการทำงานไปจนถึงสังคมภายนอกที่กว้างขึ้นการปรับตัวมีความหมายกว้างไปถึงความต้องการส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจนกว่าจะได้รับความพึงพอใจ

การปรับตัวจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อเป็นความสัมพันธ์ที่ราบรื่นระหว่างความพึงพอใจของบุคคลและสิ่งแวดล้อมนับตั้งแต่การได้พบกับสิ่งที่ตนต้องการการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งรอบข้างทั้งทางด้านกายภาพและด้านสังคมบุคคลที่มีการปรับตัวที่ดีคือคนที่มีประสบการณ์และมีความสุขในระดับสูงคือมีความสำราญใจมีอารมณ์เย็นมีความเพลิดเพลิน เป็นต้น

Bertrant (1969, หน้า 18 อ้างถึงใน ดัชนี จรัสโชติพิณิต, 2536, หน้า 8) ให้ความหมายการปรับตัวไว้ว่าเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้น โดยที่เรารู้ตัวหรือไม่ก็ตามในการที่จะเลือกทางเลือกต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งทางเลือกปฏิบัติดังกล่าวนั้นอาจจะเกิดขึ้นในลักษณะของการปฏิบัติต่างตอบแทนซึ่งกันและกันและเชื่อว่าการปรับตัวเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทางสังคมมากกว่าจะเกิดขึ้นมาจากการถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์

Arkoff (1968, หน้า 4 อ้างถึงใน ดวงรัตน์ พิทักษ์, 2540) ให้ความหมายการปรับตัวไว้ว่าเป็นการปะทะสังสรรค์ (Interaction) ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมของเรานุคคลแต่ละคนจะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและเป้าหมายของตนแต่ในขณะเดียวกันบุคคลก็ตกอยู่ภายใต้ความกดดันของสภาพแวดล้อมที่ทำให้ต้องมีความประพฤติที่เหมาะสมดังนั้นการปรับตัวจึงเป็นวิธีการในการผสมผสานความต้องการส่วนบุคคลให้ผสมกลมกลืนกับข้อเรียกร้องจากสิ่งแวดล้อมซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสถานะที่แตกต่างกัน

Erikson (1968, อ้างถึงใน Posuska, 1980, หน้า 16) ให้ความหมายของการปรับตัวว่าเป็นความสามารถที่จะทำตัวเองให้เหมาะสมกับสถานะการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงการบรรลุนิติภาวะของบุคคลนั้น ๆ ด้วยนอกจากนี้การปรับตัวยังหมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะเลือกวิธีการชีวิตที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสิ่งแวดล้อมในขณะเดียวกันก็ยังคงรักษาทัศนคติที่ดีต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ไว้ได้

Malm and Jamison (1952, อ้างถึงใน กษม เฉลิมธนะกิจ โกศล, 2543, หน้า 13) ได้อธิบายความหมายของการปรับตัวว่า หมายถึง วิธีที่คนเราปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเองในสภาพแวดล้อมซึ่งบางครั้งส่งเสริมบางครั้งขัดขวางและบางครั้งสร้างความทุกข์ทรมานแก่เรากระบวนการปรับตัวนี้เกิดขึ้นจากความจริงที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและเราสามารถใช่วิธีการแบบต่าง ๆ ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการนั้นในสถานะแวดล้อมที่ปกติธรรมดาหรือมีอุปสรรคขัดขวางต่าง ๆ กันไป

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530, หน้า 69 อ้างถึงใน วิริจิตต์ สุวรรณบุญย์, 2540) ให้ความหมายการปรับตัวไว้โดยอ้างถึงโคล์แมน และแฮมเมน (Coleman, Hammen 1974, หน้า 535) ไว้เช่นกันว่าการปรับตัวนั้นคือความพยายามของบุคคลที่จะพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเองไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมจนเป็นสถานการณ์ที่บุคคลนั้นสามารถอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ และถ้าบุคคลนั้นปรับตัวแล้วและสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นได้อย่างมีความสุขก็แสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตที่ดี

จากความหมายของการปรับตัวที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะหาทางออกให้ตนเองในดำเนินชีวิตเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ขัดขวางหรือต่อต้านหรือส่งเสริมต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งเป็นความสามารถที่จะขจัดความคับข้องใจหรือความขัดแย้งในใจหรือความวิตกกังวลสามารถประพฤติตนได้ตามแนวทางในสังคมสามารถสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้อย่างดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยการปรับตัวนั้นจะเกิดจากแรงผลักดันภายในคือแรงกระตุ้นหรือแรงขับที่เกิดจากสภาพสรีระร่างกายและประสบการณ์จากสังคมที่ผ่านทางการเรียนรู้กับแรงผลักดันภายนอกซึ่ง ได้แก่ ครอบครัวสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัว

Brodsky (1988, หน้า 4 อ้างถึงใน สุรพล อินทูราม, 2543, หน้า 10) กล่าวว่าแนวทางในการปรับตัวที่พบได้บ่อยในปัจจุบันเปรียบได้เสมือนกับแนวความคิดที่กล่าวว่า

1. การปรับตัวเป็นเรื่องปกติทั่วไปที่แต่ละบุคคลได้นำมาใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองซึ่งปัญหาอาจจะเกิดจากความรู้สึกภายในหรือเงื่อนไขของสังคมรอบข้าง
2. การปรับตัวเป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกจากภายในที่แต่ละบุคคลมีอิสระที่จะเลือกแนวทางของตนเองในการต่อสู้กับความรู้สึกภายในนั้น ๆ เพื่อความรู้สึกที่ดีขึ้นหรือเป็นไปตามความต้องการรวมทั้งค่านิยมของแต่ละบุคคล
3. การปรับตัวถือว่าเป็นความสามารถในการดำเนินชีวิตทางสังคมที่แต่ละบุคคลสามารถที่จะจัดการกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้การไปถึงจุดมุ่งหมายของบุคคลนั้นเป็นไปอย่างเป็นเหตุเป็นผล
4. การปรับตัวเป็นลักษณะพิเศษอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเรียกร้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่แต่ละบุคคลสามารถที่จะจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่มีเงื่อนไขทั้งหลายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณลักษณะเฉพาะอย่าง

5. การปรับตัวเป็นแนวทางไปสู่การบรรลุความหวังในตัวเองของบุคคลโดยต้องอาศัยสิ่งที่กล่าวมา ทั้งข้อ 2, 3 และ 4 รวมทั้งต้องมีศักยภาพด้านอารมณ์ด้านสติปัญญาด้านการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านอื่น ๆ ทั่วไปอันจะมีผลต่อความพึงพอใจและต่อความสุขในการเป็นปุถุชนคนหนึ่งความสมบูรณ์แบบโดยรวมของศักยภาพเป็นสิ่งที่ไม่ต้องการความคาดหวังมากแต่การเคลื่อนไปสู่จุดมุ่งหมายเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าความหมายของการปรับตัวมีนักวิชาการอธิบายถึงเรื่องการปรับตัวไว้มากพอสมควรในที่นี้ขอยกมาเพียงบางส่วนดังนี้

French and team (1974 อ้างถึงใน บังอร ชูพงศ์, 2526:99) กล่าวถึงการปรับตัวว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างปกติภายใต้องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมที่มีความกดดันหรือหมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามขจัดหรือลดสภาพการที่เป็นปัญหาของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมซึ่งทำให้ตนเองสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

Weiten (1994, หน้า 14) กล่าวว่าแนวความคิดของการปรับตัวนำมาจากความรู้ทางด้านชีววิทยาเป็นรูปแบบอย่างหลังจากองค์ประกอบทางด้านชีววิทยาที่เปลี่ยนไปสิ่งทั้งหลายก็จะมีเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเช่นหนูที่อยู่ในทุ่งนาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของอากาศที่ร้อนหรือหนาวบุคคลจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเมื่อได้เริ่มงานในบริษัทใหม่ ๆ ส่วนนักการเงินต้องมีการทบทวนบทบาทของตนหลังจากประสบกับปัญหาที่แตกต่างออกไปหรือแม้แต่คนที่ต้องสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักไปเป็นต้นนอกจากนี้การปรับตัวยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางจิตวิทยาในอันที่จะทำให้บุคคลสามารถจัดการกับความต้องการและความท้าทายของชีวิตในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม

สาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัว

การปรับตัวเป็นกระบวนการทางจิตเพื่อให้ตนเองมีสุขภาพจิตที่ดีเกิดขึ้นเนื่องจากแรงผลักดันภายในตัวคนจะปรับตัวได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคลถ้าปรับตัวไม่ได้จะเกิดการแปรปรวนผิดปกติของจิตใจทำให้อยู่หรือทำงานไม่เป็นสุข

บุญทัศน์ ทุนคำ (2522, 87 อ้างถึงใน กันยา สุวรรณแสง, 2533, หน้า 65-66) สรุปสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัวคือ

1. แรงขับและความต้องการ (Drives and Needs) ในชีวิตของมนุษย์มีความต้องการเป็นพื้นฐานเช่น ความต้องการทางกาย (Physical need) และความต้องการทางจิต (Psychological need) ความต้องการทั้งสองนี้ทำให้เกิดแรงขับ เช่น เกิดความหิวเป็นแรงขับให้มนุษย์ดิ้นรนแสวงหาเพื่อสนองความอยากของตน ถ้าเกิดอุปสรรคมาขัดขวางไม่สามารถสนองความต้องการไม่สามารถหามาบำบัดความอยากได้ร่างกายก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้คลายจากความกระวนกระวายอันเนื่องมาจากความอยาก พฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อคลายความทรมานทรมานนี้เรียกว่าการปรับตัว

2. แรงกระตุ้นจากสังคมการเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างรวดเร็วหรือการที่มีสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนมีปัญหาในการปรับตัวให้ทันตามภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเป็นอยู่क्रमนาคม แพ้ชั้นเครื่องแต่งกายความเจริญทางวัตถุต่างก็กระตุ้นให้มนุษย์วิ่งตามตลอดเวลาต้องตกอยู่ภายใต้ อิทธิพลของสังคม ถ้าแก้ปัญหานี้ได้ก็มีความสุขถ้าแก้ไม่ได้ก็จะเกิดความคับข้องใจกระวนกระวายใจและหาทางปรับตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ

3. ทักษะคติความสนใจมุ่งมั่นหมายในชีวิตของตนเปลี่ยนแปลงไปจึงจำเป็นต้องปรับพฤติกรรม จึงกล่าวได้ว่าสาเหตุของการที่บุคคลต้องมีการปรับตัวนั้นเกิดจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น 2 ประการคือ

1. แรงผลักดันภายในหรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากแรงขับหรือความต้องการในชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางกายหรือความต้องการขั้นพื้นฐานและความต้องการทางจิตใจมนุษย์ทุกคนต้องการอยู่ในสภาวะที่สมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจจึงทำให้มนุษย์ดิ้นรนแสวงหาเพื่อสนองความต้องการหรือปรับสภาวะร่างกายให้เกิดความสมดุลลดความกระวนกระวายอันเนื่องมาจากความอยากพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเรียกว่าการปรับตัว

2. แรงผลักดันภายนอกหรือแรงกระตุ้นจากสังคมและสิ่งแวดล้อมการที่มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกัน มีความผูกพันกับผู้อื่นในสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวการที่สังคมและสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้คนมีปัญหาในการปรับตัวให้ทันตามภาวะสังคมที่เปลี่ยนไป เช่น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำราคาสินค้าแพงทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ฯลฯ จึงต้องปรับตัวเพื่อให้ตนเองอยู่ในสภาวะที่สมดุลต่อสู้กับความเครียดและความวิตกกังวล ได้มีสุขภาพจิตที่ดีมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้ อย่างต่อเนื่องซึ่งการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์นั้นก็เพื่อให้ตนเองดำรงอยู่ได้ดีในสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

(Heynes, 1958, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า “กระบวนการปรับตัวเป็นผลที่เกิดขึ้นมาจากการมีความต้องการจำเป็นความตึงเครียดหรือแรงขับที่ถูกเร่งเร้าจนกว่าความต้องการอันจำเป็นนั้นจะได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดลดลงหรือแรงขับนั้นเบาบางลงหรือสั้นลง” จากคำกล่าวนี้จะมองเห็นได้ว่าการปรับตัวต้องมีความเกี่ยวพันเป็นอย่างมากกับความต้องการอันจำเป็นหรืออีกนัยหนึ่งความต้องการอันจำเป็นนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการอันจำเป็นนั้นนักจิตวิทยาบางคนได้แยกแยะกระบวนการปรับตัวโดยเน้นตามสาเหตุที่ว่าเกิดการปรับตัวเนื่องจากความต้องการอันจำเป็นไว้ 4 ระยะคือ

1. มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงขับขึ้น
2. พฤติกรรมในการค้นหาวิธีการที่จะแก้ไขปัญหานั้นอย่างมีประสิทธิภาพ
3. บรรลุเป้าหมาย
4. ความตึงเครียดลดลง

เมื่อแรงขับนั้นได้รับการตอบสนองให้ผ่อนคลายลงแล้วก็อาจมีความต้องการอันจำเป็นอื่น ๆ ที่กระตุ้นเร้าต่อกระบวนการของการปรับตัวขึ้นมาอีกเนื่องจากความต้องการอันจำเป็นของมนุษย์มีมากมายและซับซ้อน

กระบวนการในการปรับตัว

ฟร็องซัวส์ เกดพิทท์ (2530, หน้า 71) ได้เสนอแบบแผนและลักษณะการปรับตัวโดยทั่วไปไว้ โดยสรุปได้ดังนี้ การปรับตัวนั้นก็เพื่อเป้าหมายอย่างหนึ่ง เช่น เพื่อการอยู่รอดอย่างมีความสุขในสังคม เพื่อความสำเร็จของงานเพื่อเอาชนะตนเองเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เป็นต้นแต่แต่ละบุคคลต่างมีแบบแผนของการปรับตัวของตนเองแบบแผนการปรับตัวแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. การปรับตัวที่ปราศจากศิลปะเป็นการปรับตัวแบบโบราณ (Primitive adjustment) จะเป็นการปรับตัวแบบสู้หรือถอยหนีคือเมื่อบุคคลเกิดความคับข้องใจแล้วเขาจะสู้หากสู้ไม่ได้ก็จะถอยหนี

2. การปรับตัวมีการปรับให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับปัญหาหรือสภาพการณ์ (Modified adjustment) บุคคลที่เผชิญหน้ากับปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาจะปรับหรือแก้ไขปัญหาลดลงทั้งพฤติกรรมของเขาให้เหมาะสมกับตนเองหรือสอดคล้องกับสภาพการณ์ไม่ว่าบุคคลจะเลือกปรับตัวด้วยแบบแผนใดก็ตามแต่ลักษณะของการปรับตัวจะแบ่งได้เป็น 2 ระดับคือ

1. การปรับตัวที่เรารู้ตัว (Conscious Attempt of adjustment) โดยการเพิ่มความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเอาชนะอุปสรรคความยุ่งยากที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนเป้าหมายที่ตั้งไว้ในกรณีเป้าหมายนั้นสูงเกินไปและบุคคลไม่สามารถจะบรรลุเป้าหมายนั้นได้ยังแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

1.1 การปรับตัวที่สมดุล (Integrative adjustment) เป็นการปรับตัวที่บุคคลประสบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ แล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้เมื่อแก้ปัญหานั้นได้แล้วก็เกิดความสบายใจ

1.2 การปรับตัวที่ไม่สมดุล (Non-integrative adjustment) เป็นการปรับตัวที่บุคคลประสบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ แล้วไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้แต่เขาก็มีวิธีที่จะทำให้ความเครียดภายในจิตใจหรือความกระวนกระวายใจลดลงได้บ้างแต่ร่องรอยของความไม่สบายใจยังคงมีอยู่ตลอดไป

2. การปรับตัวที่กระทำไปโดยไม่รู้ตัว (Unconscious attempt of adjustment) เมื่อบุคคลเกิดปัญหาแล้วแก้ไขปัญหานั้นไม่ได้จึงเกิดความขัดแย้งทางบทบาททำให้มีทัศนคติไม่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงานทางออกอย่างหนึ่งที่บุคคลนำมาใช้คือกลวิธีการปรับตัวที่เรียกว่ากลไกทางจิต (Mental mechanism) หรือกลไกป้องกันตนเอง (Defense mechanism) เพื่อให้เกิดความสบายใจ

ฉะนั้นแบบแผนและลักษณะของการปรับตัวนั้นจะมีอยู่ 2 แบบแผนใหญ่ ๆ คือการปรับตัวที่ปราศจากศิลปะและการปรับตัวที่มีการปรับให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับปัญหาหรือสภาพการณ์โดยมีลักษณะการปรับตัวคือการปรับตัวที่สมดุลและการปรับตัวที่ไม่สมดุลซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลนั้นจะประสบผลสำเร็จแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความชัดเจนในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง

ผู้อื่นและปัญหาที่ประสบอยู่หากเป้าหมายนั้นสูงเกินไปก็อาจเปลี่ยนเป้าหมายหรือพยายามหาทางออก
อย่างอื่น

ลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดี

การปรับตัวได้ดี (Well- adjustment) เป็นสิ่งที่เสริมสร้างให้บุคคลมีความสุขปราศจากความกลัวและ
ความเครียดไม่มีปัญหาใด ๆ บุคคลที่ปรับตัวได้ดีก็คือการที่บุคคลนั้นสามารถต่อสู้กับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง
ในชีวิตได้

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 ,หน้า 100-102) เสนอเกณฑ์ที่แสดงว่าบุคคลนั้นมีการปรับตัวที่ดี
จะต้องมีลักษณะดังนี้

1. การมีเจตคติที่ดีต่อตนเองเข้าใจตนเองยอมรับตนเองมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความเป็นตัวของตัวเองมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นสามารถประเมินสิ่งที่ตนมีอยู่และสามารถใช้พลังความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในทางที่ดีขึ้นและเหมาะสม

2. การรับรู้ความเป็นจริงโดยเข้าใจพฤติกรรมของตนเองอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงสามารถเข้าใจพฤติกรรมของเพื่อนและทุกสิ่งทุกอย่างที่แวดล้อมได้ถูกต้องตามความจริง

3. การประสานกลมกลืนของบุคลิกภาพ โดยมีองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่ประสานกลมกลืนกันมีอิสระที่จะคิดเผชิญกับอุปสรรคหรือขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในตนเองได้มีความอดทนต่อความเครียดและสภาวะต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถต่าง ๆ โดยพัฒนาความสามารถทางร่างกายจิตใจสติปัญญาอารมณ์และสังคมของตนและสิ่งแวดล้อมเพื่อที่จะสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสมตลอดจนมีความสามารถที่จะทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุข

5. ความเป็นตัวของตัวเองโดยมีความไว้วางใจในตนเองมีความมั่นใจและเชื่อมั่นตนเองมีความไว้วางใจตนเองมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมมีความเป็นอิสระจากอิทธิพลต่าง ๆ ตลอดจนมีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนและมีขอบเขตที่แน่นอน

6. ความเจริญแห่งตนโดยมีแนวโน้มที่จะเจริญเติบโตมีความเป็นผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะโดยมีบุคลิกภาพน่าเคารพ น่าศรัทธา รู้จักควบคุมอารมณ์มีความสุขุมรอบคอบรู้จักรักษาใจให้อภัยและมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมยิ่ง

ขณะที่ Hurlock, (1979, หน้า 260 - 261 อ้างถึงใน ดัชนี จรัสโชติพิณิต, 2536, หน้า 22)

ให้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าบุคคลมีการปรับตัวที่ดีหรือไม่โดยอิงกับความหมายที่ว่า การปรับตัวนั้นเป็นความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มและบุคคลต่าง ๆ ได้มีความสามารถในการเรียนรู้ทักษะทางสังคม

การปรับตัวในการทำงาน การเกี่ยวข้องกับผู้อื่นทั้งกลุ่มเพื่อนและคนแปลกหน้าและช่วยพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อสังคมด้วยเช่นมีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นดังนั้นเกณฑ์การพิจารณาจึงสรุปได้ดังนี้

1. มีการแสดงออกที่เหมาะสมเป็นไปตามความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับของกลุ่ม
2. สามารถปฏิบัติตนเข้ากับกลุ่มและบุคคลต่าง ๆ ได้ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเพื่อน
3. มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่นต่อการเข้าร่วมสังคมและต่อบทบาทของตนเอง
4. มีความพึงพอใจในบทบาทของตนเองทั้งในการเป็นผู้นำและผู้ตาม

สรุปได้ว่าบุคคลที่มีการปรับตัวได้ดีจะเป็นบุคคลที่สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้โดยปราศจากความขัดแย้งในใจสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมที่เกี่ยวข้องมีเจตคติที่ดีต่อตนเองรับรู้ความจริงสามารถผสมผสานบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับการคาดหวังของกลุ่มและสังคมมีการพัฒนาความสามารถต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญาตลอดจนพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ การปรับตัวเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นด้วยการมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงขับที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการคัดเลือกรูปแบบพฤติกรรมให้เข้ากับความต้องการภายในของแต่ละคนได้แก่ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drive) และความขัดแย้ง (Conflict) กับสภาพทางสังคมสำหรับการศึกษานี้แรงขับก็คือความต้องการอันจำเป็นที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขในสถานที่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยเป็นและต้องเผชิญกับแบบแผนชีวิตในเมืองใหญ่ในสถานประกอบการเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานลักษณะงานการปรับตัวจึงต้องเป็นความสามารถในการผสมผสานสิ่งต่างๆเข้าด้วยกันของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีการพัฒนาตนเองและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

การทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ทำให้บุคคลดำรงชีวิตอยู่ได้เพราะมนุษย์จะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับการประกอบอาชีพผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีในการทำงานย่อมส่งผลให้สามารถปรับตัวได้ดีในด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นในชีวิตครอบครัวในการเข้าสังคมกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ บุคคลสามารถปรับตัวให้เกิดความคุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำมุ่งหวังความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนอกจากนี้ยังต้องปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดีทั้งนี้รวมถึงสภาพแวดล้อมทั่วไปด้วย

(Gorlow, อ้างถึงใน ดวงรัตน์ พิทักษ์, 2540, หน้า 28) กล่าวถึงบุคคลที่ปรับตัวได้ดีต้องยินดีที่จะปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา

1. รักษาบูรณาการไว้ได้ (Maintaining an integrated) หมายถึง การพยายามที่จะปรับตัวได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านใด เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์การการบริหารงานโดยคนรุ่นใหม่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารโดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือให้เรียนรู้งานอื่นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ

องค์การซึ่งเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวพนักงานสามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นโดยปราศจากความขัดแย้งในใจทั้งนี้การประสานสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของบุคคลและพฤติกรรมที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายนั้นก็เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมอย่างราบรื่น และท้ายที่สุดจะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของคนได้

2. ปฏิบัติตนตามแบบแผนที่สังคมวางไว้ (Conforming to social demands) หมายถึง การปฏิบัติตนให้กลมกลืนกับมาตรฐานที่สังคมวางไว้สำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบของตนเองเช่นการให้เกียรติผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้อาวุโสผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานการยอมรับในผลงานของผู้อื่น

3. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง (Adapting to reality) หมายถึงความสามารถในการที่จะเผชิญกับความยากลำบากเพื่อที่จะนำตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ เช่น พนักงานใหม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมการทำงานการสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานเพื่อการเรียนรู้งานด้านอื่นการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นทั้งผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ที่ต้องติดต่อประสานงานด้วย

4. มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง (Maintaining consistency) หมายถึง การมั่นใจในการกระทำและมีความหวังว่าจะปรับตัวได้เพื่อที่จะสามารถทำงานให้สำเร็จคล่องไปได้ด้วยความมั่นใจและสบายใจ

5. มีวุฒิภาวะเพียงพอ (Maturing with age) หมายถึง การมีวุฒิภาวะและพัฒนาการไปตามขั้นตอนของการเจริญเติบโตและกระบวนการของการปรับตัวที่สมบูรณ์แบบซึ่งการมีวุฒิภาวะที่ดีจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม

6. รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ (Maintaining an optimal emotional tone) หมายถึง ผู้ที่ปรับตัวได้ดีต้องไม่เป็นผู้ที่จิตใจหรือสลดหดหู่จนเกินไปในการกระทำของตนซึ่งสภาพความเป็นจริงของการทำงานย่อมมีทั้งสิ่งที่เราสามารถควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ดังนั้นต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติหากเกิดปัญหาต้องค่อย ๆ คิดหาแนวทางแก้ไขไม่ควรตื่นเต้นจนเกินไป

7. มองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นพฤติกรรมที่แสดงถึงการปรับตัวได้ดีนั้นจะต้องไม่เพียงแต่ยึดจุดมุ่งหมายของตนเป็นศูนย์กลางเท่านั้นแต่ควรมุ่งถึงสังคมด้วยและยินดีช่วยเหลือสังคมให้ดีขึ้น

Mouly (1968, หน้า 489-499 อ้างถึงใน ดวงรัตน์ มีรักษ์, 2540, หน้า 29) กล่าวว่า การปรับตัวที่ดีควรประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. ในด้านการรับรู้และสติปัญญาการปรับตัวที่ดี หมายถึง ประสิทธิภาพในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยความสามารถในการเปลี่ยนแปลงบทบาทและความสามารถที่จะแยกแยะสิ่งสำคัญออกจากสิ่งที่ไม่สำคัญการปรับตัวที่ดีนั้นสัมพันธ์โดยตรงกับการรับรู้ตามความเป็นจริงโดยเปิดรับประสบการณ์และการรับรู้โดยปราศจากการบิดเบือน

2. ทางด้านส่วนบุคคลจะต้องมีการยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
3. ในด้านสังคมบุคคลที่ปรับตัวได้ดีจะมีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นจะคล้อยตามสังคม โดยที่พฤติกรรมนั้นจะต้องอยู่บนรากฐานของเหตุผลและความถูกต้อง
4. ในด้านอารมณ์ผู้ปรับตัวได้ดีจะมีความสุขมีความชื่นชมกับชีวิตมีความแจ่มใสเบิกบานมีความคิดสร้างสรรค์
5. บุคคลที่มีการปรับตัวดีจะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

(Arkoff, อ้างถึงใน ดัชนี จรัส โชติพิณิต, 2536, หน้า 24) ให้ความหมายของการปรับตัวที่ดีเกี่ยวกับอาชีพ (Good of Vocational Adjustment) ไว้ว่าประกอบด้วยความหมายสำคัญ 3 ประการ

1. ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพ (Terms of Vocational Maturity) ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพเป็นแนวความคิดหนึ่งซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในด้านการปรับตัวของมนุษย์ในด้านอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวในลักษณะนี้คือระดับความสามารถและศักยภาพในการปรับตัวทางด้านอาชีพของแต่ละบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองในงานอาชีพนั้น

การที่บุคคลใดจะเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพหรือไม่นั้นอาจพิจารณาได้จากการแสดงออกถึงพฤติกรรมในงานอาชีพนั้น ๆ ว่าได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมหรือไม่เมื่อเทียบคุณลักษณะหรือพฤติกรรมเกี่ยวกับอาชีพของคนทั่วไปซึ่งมีอายุรุ่นราวคราวเดียวกันก็จะทำให้ทราบได้ว่าผู้นั้นมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพหรือไม่มีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพส่วนพวกที่ไม่มีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพหรือปรับตัวไม่ได้หรือมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพต่ำอาจจะเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกหัดงานแล้วก็ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาวุฒิภาวะทางด้านอาชีพอีกแบบหนึ่งคือการมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพเกินกว่าที่คาดหวังวุฒิภาวะในลักษณะนี้ได้แก่ผู้ที่สามารถพัฒนางานในอาชีพได้อย่างรวดเร็วเกินกว่าความสามารถของอายุจริงของผู้ปฏิบัติความสามารถกับผู้ที่มีความสามารถและสติปัญญาเกินกว่าอายุจริง

2. ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression) ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผนเป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวทางด้านอาชีพได้ดีบุคคลในลักษณะนี้จะเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนมุ่งหวังในความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งยังต้องการที่จะพัฒนาความสามารถของตนในจุดที่สูงสุดของตำแหน่งงานในหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่ประสบปัญหาในการปรับตัวของบุคคลในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ทำงานอย่างไร้จุดหมายไม่มีการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของตนเอง

เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมักประสบปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานซึ่งทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตและเป็นผลทำให้ความสามารถในการปรับตัวลดลง

การปรับตัวในด้านความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผนนี้สอดคล้องกับวิลเลนสกี (Wilensky ค.ศ. 1975, อ้างถึงใน สุภาพรณ ฌ บางช้าง , 2525, หน้า 375) กล่าวว่าในการทำงานนั้นการมีงานทำเท่านั้นไม่พอที่จะใช้วัดการปรับตัวทางอาชีพของบุคคลในการทำงานบุคคลจะคาดหวังว่าตนเองจะก้าวหน้าอาจเป็นการได้เลื่อนขั้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีอำนาจหน้าที่มีเกียรติยศสูงขึ้นมีรายได้สูงขึ้นมีความมั่นคงมากขึ้น เป็นต้น ความก้าวหน้าในงานอาชีพอย่างเป็นทางการเป็นลำดับจึงเป็นเกณฑ์หนึ่งที่ใช้ประเมินการปรับตัวในอาชีพของบุคคล

3. ความพอใจในงาน (The Notion of job satisfaction) ผู้ที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดีมักเป็นผู้ที่มีความพอใจในงานนั้น ๆ เป็นพื้นฐานหรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำ ความพอใจในงานเป็นเกณฑ์สำคัญที่ชี้ได้ว่าบุคคลสามารถปรับตัวด้านอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวด้านอาชีพส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ขาดความพอใจในงานที่ทำและมักมีความเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเองตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ดีหรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไปหรือตนเองมีความสามารถไม่เหมาะสมกับอาชีพใด

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิตย์ (2524, หน้า 329-330) กล่าวว่า การปรับตัวในการประกอบอาชีพหรือการปรับตัวด้านอาชีพประกอบด้วย การปรับตัวในด้านการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและนายจ้างหรือ หัวหน้างานรวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไป ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไป บางคนสามารถปรับตัวได้ดี บางคนปรับตัวได้ไม่ดี ความสามารถว่าบุคคลใดมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้นจะมีสถานการณ์สำคัญ 2 ประการคือ

1. สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Achievement) เป็นความต้องการที่จะให้งานของตนประสบความสำเร็จเหนือกว่าบุคคลอื่น โดยทุ่มเทความสนใจไปยังงานอาชีพนั้นอย่างจริงจัง โดยไม่มีการคำนึงถึงสุขภาพและความเป็นไปในครอบครัวของตนจะพากเพียรและพยายามทำงานให้ดีที่สุดทั้งปริมาณและคุณภาพซึ่งมักจะพบกับวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

2. ความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Satisfaction) เครื่องแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวในการทำงานลักษณะงานที่สำคัญของความพอใจในงานไม่ได้หมายถึงเฉพาะความพอใจของตนเองเท่านั้นแต่จะต้องเป็นความพอใจของบุคคลในครอบครัวด้วยลักษณะความพอใจในงานจะมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีด้วยกันหลายประการ

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าบุคคลที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีนั้นก็คือบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานของตนได้สัมฤทธิ์ผลมีประสิทธิภาพในการทำงานพร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วยซึ่งในทางกลับกันบุคคลที่ปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดีย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานลดลงทำงานได้ไม่สำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแน่นอนซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของบุคคลด้วยอาจทำให้เกิดความเครียดวิตกกังวลในการทำงานได้ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงต้องอาศัยการปรับตัวเพื่อลดความเครียดนอกจากนี้คูเปอร์ (Cooper, Marshall 1976) พบว่าปัจจัยที่มีผลคุกคามต่อการทำงานของบุคคลได้แก่งานที่มากเกินไป บทบาทที่สับสนความขัดแย้งในบทบาทและสภาวะการทำงานไม่ดีขึ้นที่ต้องรับผิดชอบสูง ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเช่นผู้ร่วมงานเป็นต้นจึงเห็นได้ว่าลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม

คำว่า “พร้อม” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าเป็นคำวิเศษณ์ที่มีความหมายว่าครบถ้วนส่วนคำว่า “ความพร้อม” เป็นคำนามซึ่งจะมีความหมายว่าความครบครันหรือมีทุกอย่างครบแล้วดังนั้นหากจะแปลความหมายในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงไปตรงมาแล้วก็น่าจะมีความหมายว่าสภาพที่มีทุกอย่างทุกอย่างครบครันที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ (สมพงษ์ เทียงธรรม, 2536, หน้า 10)

ความหมายของความพร้อม

Cronbach (1963 อ้างถึงใน มาลี จุฑา, 2542, หน้า 57) ให้ความหมายของความพร้อมว่าหมายถึงวุฒิภาวะอารมณ์และความสามารถในการเรียนรู้

พรรณีช เจนจิต (2545, หน้า 47) ให้ความหมายของความพร้อมว่าเป็นสภาวะของบุคคลที่จะเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างบังเกิดผลซึ่งขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะการได้รับการฝึกฝนการเตรียมความสนใจและแรงจูงใจซึ่งแต่ละคนมีพร้อมแตกต่างกัน

อัญชติ มุละดา (2541, หน้า 43) ให้ความหมายความพร้อมว่าสภาพของบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลมาจากการเตรียมตัวทางด้านร่างกายและจิตใจ

กฤษฎา ทองสังวร (2540, หน้า 17) กล่าวถึงความหมายความพร้อมคือคุณสมบัติหรือสภาวะของบุคคลที่พร้อมที่จะทำงานหรือทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีแนวโน้มที่ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งขึ้นอยู่กับความพร้อมตัวสำหรับการทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างพร้อมมูลทั้งด้านร่างกายจิตใจอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมซึ่งการเตรียมให้พร้อมย่อมจะช่วยให้การดำเนินการได้ด้วยดี

Barrow and Milburn (1990, หน้า 259) กล่าวว่าความพร้อม หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจและเริ่มต้นที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมคือสภาพจิตใจกายวิภาคและสรีรวิทยา

Good (1973 อ้างถึงใน นวรัตน์ สอยเหลืออง, 2545, หน้า 17) ให้คำนิยามเกี่ยวกับความพร้อมว่าเป็นความสามารถตกลงใจความปรารถนาและความสามารถที่จะเข้าร่วมกิจกรรมความเกิดจากลักษณะวุฒิภาวะประสบการณ์และอารมณ์ความพร้อมจึงเป็นการพัฒนาคนให้มีความสามารถทำกิจกรรมนั้น ๆ

กมลรัตน์ หลาสว่างค์ (2540, หน้า 15) ให้ความหมายไว้ว่าความพร้อม หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งทางด้านร่างกายได้แก่วุฒิภาวะ (Maturity) ซึ่งหมายถึงการเติบโตอย่างเต็มที่ของอวัยวะร่างกายทางด้านจิตใจได้แก่ความพอใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือพอใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ

พรรณี ชูชัย (2538) กล่าวว่าความพร้อม หมายถึง สภาวะของบุคคลที่จะเรียนรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใด

วิชุดา หารษาจรรพพันธ์ (2540, หน้า 26) กล่าวว่าความพร้อม หมายถึง สภาพที่เตรียมพร้อมในการปฏิบัติหรือการดำเนินกิจกรรมนั้นให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลมาจากการเตรียมไว้แล้วสำหรับกิจกรรมนั้น ๆ

ศรีสุภาภรณ์ บินทาประสิทธิ์ (2540, หน้า 69) กล่าวว่าความพร้อม หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีวุฒิภาวะทางด้านร่างกายจิตใจและประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดจนสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้

วิชญาพร สุวรรณแทน (2541, หน้า 30) กล่าวว่าความพร้อม หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จลุล่วงโดยได้เตรียมการไว้ล่วงหน้า

องค์ประกอบความพร้อม

Downing and Thacke, (1971, pp.14-16) ได้แบ่งองค์ประกอบความพร้อมไว้ 4 ด้านดังนี้

1. องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical factors) ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายจิตใจและสังคม
2. องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา (Intellectual factors) ได้แก่ ความพร้อมทางสติปัญญาและความสามารถในการรับรู้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการแยกแยะการเห็นการฟังและความสามารถในการตัดสินใจและคิดแก้ปัญหา

3. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental factors) ได้แก่สภาพทางเศรษฐกิจความพอเพียงโอกาสในการหาประสบการณ์ทางสังคม

4. องค์ประกอบด้านอารมณ์แรงจูงใจและบุคลิกภาพ (Emotional factor, Motivation and Personality factors) ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์จิตใจและความต้องการที่จะเรียนรู้

เมื่อพิจารณาความหมายจากความพร้อมและแนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมข้างต้นแล้วเราสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าการเตรียมพร้อม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกระทำบางสิ่งบางอย่างที่ได้ถูกเตรียมพร้อมเพื่อให้เกิดความมั่นใจและตั้งใจในการที่จะปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้โดยมีประสิทธิภาพตลอดจนคุณสมบัติหรือสภาวะที่พร้อมจะทำงานหรือกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างแน่วแน่มิจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม

Carkuff *et al.* (1987) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ควรพิจารณาเพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติการ ด้านบุคลากรคือ ความรู้ทักษะและความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมคือทรัพยากรกระบวนการวิธีการและการให้แรงจูงใจและด้านคุณซ์แอน โอคอนเนล (Koontz and O'Donnell ค.ศ. 1972) กล่าวว่าต้องศึกษาในเรื่องการตัดสินใจนโยบายขนาดขององค์กรประวัติความเป็นมาปรัชญาของฝ่ายบริหารจำนวนของผู้บริหารเทคนิคการควบคุมการกระจายการปฏิบัติอัตราการเปลี่ยนแปลงและอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอก

กล่าวโดยสรุปลักษณะที่เกิดความพร้อมในการปฏิบัติการในด้านบุคลากรคือความรู้ทักษะและความสามารถและในด้านสิ่งแวดล้อมคือทรัพยากรกระบวนการวิธีการและการให้แรงจูงใจด้านข่าวสารข้อมูลคือข่าวสารเกี่ยวกับงานนโยบายภาระงานและการติดต่อสื่อสารนอกจากนั้นต้องศึกษาเรื่องตัดสินใจขนาดขององค์กรประวัติความเป็นมาปรัชญาของฝ่ายบริหารจำนวนผู้บริหารเทคนิคการควบคุมการกระจายการปฏิบัติอัตราการเปลี่ยนแปลงและอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกข่าวสารข้อมูลคือข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับงานนโยบายภาระงานและการติดต่อสื่อสาร

แนวทางการสร้างความพร้อมเพื่อก้าวสู่ ASEAN

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) กล่าวถึงแนวทางการเตรียมความพร้อมไว้ว่า

1. ทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกัน
2. สร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ เช่นค่านิยมการไม่ใช้กำลังยึดหลักสันติวิธีไม่ใช้อาวุธนิวเคลียร์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค

3. เสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียนในการเผชิญภัยคุกคามความมั่นคงบนพื้นฐานความมั่นคงของมนุษย์ตลอดจนประสานการจัดทำข้อมูลกลางในเรื่องอาชญากรรมข้ามชาติในอาเซียนเพื่อแก้ปัญหาการก่อการร้ายยาเสพติดการประทุพติศกฏหมายและอาชญากรรมข้ามชาติ

4. เตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ เช่น ภาษาอังกฤษและภาษาท้องถิ่นเนื่องจากอาเซียนใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการประสานงานส่วนในภาษาท้องถิ่นนั้นใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกประชาชนและนักท่องเที่ยวในประเทศสมาชิก

5. ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมายแต่ละประเทศเนื่องจากความแตกต่างกันเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความร่วมมือและป้องกันความขัดแย้งระหว่างประเทศ

6. ศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิกโดยเฉพาะประเทศที่มีวัฒนธรรมต่างกันอาทิชาวมุสลิมเพื่อสร้างความเข้าใจและปฏิบัติต่อประชาชนเหล่านั้นอย่างถูกต้อง

7. จัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงานเพื่อให้ดูแลงานรับผิดชอบด้านอาเซียนโดยเฉพาะในประเด็นที่กล่าวถึงทั้งหมดจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับสมาชิกในสังคมให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งในด้านการศึกษา

สรุปแนวทางการจัดการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง หมายถึง วิธีการวางแผนในการบริหารจัดการเพิ่มศักยภาพในการจัดการองค์ความรู้เพื่อทำให้หน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายใน 3 ด้านของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง เพื่อความร่วมมือกันในด้านต่าง ๆ ร่วมกันของสมาชิก 10 ประเทศอาเซียนได้แก่ ความรู้ ทักษะและความสามารถ และด้านสิ่งแวดล้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธิดารัตน์ โชคสุชาติ (2553) ศึกษาผลการวิจัยเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนความสำคัญและการเตรียมความพร้อมของไทยพบว่าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็น 1 ใน 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน และมีเป้าหมายคือ 1). ตลาดและฐานการผลิตร่วม 2). การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน 3). การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค 4). การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอาจส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบซึ่งจะได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเตรียมความพร้อมอย่างดีของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการในภาคเอกชนที่คงต้องเร่งปรับตัวเพื่อสร้างขีดความสามารถเช่น การเร่งพัฒนาตราสินค้าการใช้เทคโนโลยีในการผลิตและการพัฒนาในด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างจุดเด่นให้กับผลิตภัณฑ์ของไทยส่วนภาครัฐก็ควรทำความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเตรียมมาตรการป้องกันเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

นันทนา กชเสณี (2554) ศึกษาการเตรียมความพร้อมผลิตกำลังคนสู่การเป็นประชาคมอาเซียนและเปิดเสรีการค้าบริการด้านอุดมศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและการตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษา จำนวน 21,701 คน จากมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ พบว่า นักศึกษาจากไทยมีความรู้เกี่ยวกับอาเซียนอยู่ในอันดับสุดท้ายแสดงว่ามีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องให้การศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนการเตรียมพร้อมของประเทศไทยอยู่ในภาวะค้ำหน้าเป็นหน่วยงานยังตื่นตัวและขาดการการรวมตัวกันเพื่อเป้าหมายพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมวงการศึกษาไทยควรปรับเปลี่ยนพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสู่ระดับสากลข้อเสนอแนะรัฐควรมีนโยบายระยะยาวสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องเช่น นโยบายการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติหรือ TQF ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์เหมาะกับตลาดอาเซียนและนโยบายเพิ่มงบประมาณงานวิจัยร้อยละ 2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเพื่อพัฒนาระยะยาว สถาบันการศึกษาควรจัดกลุ่มค้นหาศักยภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยทุกแห่งร่วมกันหาจุดเด่นและจุดแข็งเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางการศึกษาเฉพาะทาง

นฤมล สุมรรคา (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา สถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศและอายุที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ระดับการศึกษามีผลต่อความพร้อมทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านภาษา ด้านกฎหมายและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนประสบการณ์ทำงานบัญชีมีผลต่อความพร้อมด้านภาษาและด้านกฎหมาย ระดับความรู้ความเข้าใจในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบุคลากรทางบัญชีในสถานประกอบการมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในด้านวิชาชีพบัญชีและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีรกร อุดรเลิศ (2554) ศึกษาการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการค้าสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษา: เทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ศึกษาความรู้และความเข้าใจของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านแยง เพื่อรองรับการค้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ผลการวิจัยพบว่าประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านแยงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในระดับต่ำด้านการเตรียมความพร้อมของท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อยส่วนด้านสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลางผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยไปประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงจัดทำโครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้เสนอโครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาต่อยอดให้อยู่ในระดับดีด้านสาธารณสุขได้เสนอโครงการการควบคุมและป้องกันโรคระบาดเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นในพื้นที่ด้านเศรษฐกิจได้ส่งเสริมการพัฒนาสินค้าและเพิ่มผลิตผลการเกษตรให้ได้มาตรฐานเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนเพื่อ

เป็นพื้นฐานต่อยอดพัฒนาประชาชนในพื้นที่ในระดับอำเภอ นครไทย จังหวัดพิษณุโลก และในระดับประเทศต่อไป

เสาวณีย์ ไทยรุ่งโรจน์ (2554) ศึกษาทัศนคติของผู้ประกอบการไทยถึงความพร้อมด้านการค้าและการลงทุนในเอเชีย ผลสำรวจพบว่าคนไทยร้อยละ 40.7 ไม่มีความพร้อมในการทำการค้าและมีถึงร้อยละ 69.6 ที่ไม่มีความพร้อมในการลงทุนในอาเซียนสำหรับสาเหตุที่ไม่พร้อมทางการค้าผลสำรวจระบุว่า ร้อยละ 27.5 เป็นเรื่องภาษา, ร้อยละ 15.3 เป็นเรื่องขาดคำแนะนำขาดข้อมูลและร้อยละ 12.4 ไม่มีความพร้อมด้านกฎระเบียบส่วนความไม่พร้อมด้านการลงทุนพบว่าร้อยละ 26.7 ไม่พร้อมเรื่องเงินลงทุน, ร้อยละ 18.1 ไม่มีความพร้อมด้านภาษาและร้อยละ 17.6 ไม่มีความพร้อมในคำแนะนำหรือข้อมูลทั้งนี้ประเทศที่มีโอกาสทำการค้ามากที่สุดผลสำรวจระบุว่าร้อยละ 21.1 คือพม่า, ร้อยละ 16.5 คือลาว, และร้อยละ 15.4 คือกัมพูชา สำหรับการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านผลสำรวจระบุว่าพม่านำลงทุนร้อยละ 18.7, ลาวร้อยละ 18.1 และอินโดนีเซีย ร้อยละ 16.6 ส่วนสาเหตุของ นักลงทุนที่เลือกใช้ทำการค้ามีปัจจัยอะไรบ้างร้อยละ 22.4 ระบุว่าต้องเป็นประเทศที่ติดกับไทย, ร้อยละ 18.6 ต้องมีต้นทุนด้านการขนส่งต่ำ และร้อยละ 14.3 คิดว่าขึ้นอยู่กับรายได้ของประชากรประเทศนั้น ๆ

เอกราช อมะวัณ (2554) ศึกษาการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาต่อการเข้าเป็นประชาคมอาเซียนคือ 1) ปัจจัยด้านความเข้าใจเพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยด้านศักยภาพบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะที่เหมาะสมมีความชำนาญสอดคล้องกับการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มโอกาสการหางานทำและพิจารณาแผนผลิตภัณฑ์คน 3) ปัจจัยคุณภาพมาตรฐานเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียนให้ยอมรับคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันส่งเสริมและเพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียนและ 4) ปัจจัยการเปิดเสรีการศึกษาคือการจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษาพัฒนาความสามารถประสบการณ์ในสาขาอาชีพสำคัญเพื่อรองรับการเปิดเสรีการศึกษาควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานและให้ข้อเสนอแนะให้พัฒนา 3 ด้านคือการพัฒนาองค์ความรู้การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาความร่วมมือ

อรวรรณ สิวานิช (2554) ศึกษาความพร้อมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุเฉลี่ย 20 ปีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างนี้สามารถตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปที่สื่อได้นำเสนอต่อสาธารณะอยู่อย่างสม่ำเสมอแต่กลุ่มตัวอย่างไม่สามารถตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดเชิงลึกของการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในปี พ.ศ. 2558 ได้ถูกต้องและค่าเฉลี่ยรวมของทัศนคติเกี่ยวกับการปรับตัวและการเตรียมความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน คือ

การเปลี่ยนแปลงของระบบงานด้านเวลาทำงานด้านรายได้และด้านความหลากหลายของแรงงานที่จะอพยพเข้าประเทศที่ชนะที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางคือด้านการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงในอนาคตทั้งนี้ผู้ศึกษาได้เสนอแนะให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงสังคมในระดับอาเซียนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมตัวนักศึกษาอย่างชัดเจนและจริงจังเพื่อนักศึกษาที่จะก้าวเป็นผู้นำของสังคมในอนาคตจะได้มีความพร้อมรับเป็นผลดีและเป็นผลเสียที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ชัยสำราญ พินิจาคณ (2555) ศึกษาเรื่องสภาพความพร้อมการบริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่าระดับสภาพความพร้อม 4 ด้านภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก (Mean =3.70) เรียงตามลำดับคือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคลภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean =3.77) คือการเสริมสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก (Mean =3.76) และสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสามารถสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษาอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.73) 2) ด้านงานวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean =3.75) คือการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารองรับอาเซียนอยู่ในระดับมาก (Mean =3.84) การพัฒนาและแสวงหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก (Mean =3.68) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นหรือสถานศึกษาระหว่างประเทศอยู่ในระดับปานกลาง (Mean =3.45) การจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษภาษาจีนหรือภาษาของประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียนอยู่ในระดับมาก (Mean =3.83) 3) ด้านงบประมาณภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean =3.69) คือการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานเช่น งบประมาณบุคลากร วัสดุครุภัณฑ์เอกสารต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก (Mean =3.71) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุครุภัณฑ์เป็นปัจจุบันอยู่ในระดับมาก (Mean =3.64) และ 4) ด้านการบริหารทั่วไปภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean =3.62) คือการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียนอยู่ในระดับมาก (Mean =3.69) จากการศึกษาที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเตรียมพร้อมการบริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ได้แก่ 1) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ 2) แนวทางการจัดศูนย์อาเซียน เครือข่ายอาเซียนทั้งในและนอกโรงเรียน 3) จัดทำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสู่อาเซียนโดยทุกฝ่ายร่วมมือกัน 4) จัดทำแผนการพัฒนารายงานประจำปี 2555 5) สถานศึกษาจัดนิทรรศการเพื่อกระตุ้นนักเรียน 6) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ชุมชน

สุบิน ยุระรัช (2555) ได้ทำการวิจัยความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนการวิจัยเชิงสำรวจนี้ออกแบบโดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมโดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อคือ 1) เพื่อสำรวจอาชีพและคุณลักษณะของบัณฑิตที่ประชาคมอาเซียนคาดหวัง 2) เพื่อสำรวจความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยในการพัฒนาบัณฑิตเพื่อรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียนและ 3) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบัณฑิตและการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้ตอบสนองต่อการเปิดเสรีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 55 แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 55 คนและผู้แทนสถานทูตในกลุ่มประเทศอาเซียน จำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัยมี 3 ประเภทได้แก่ 1) แบบบันทึกการสังเกตวิเคราะห์เอกสาร 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 3) แบบสอบถามโดยมีระยะเวลาดำเนินการวิจัย 9 เดือนคณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1) อาชีพที่ประชาคมอาเซียนคาดหวังมีจำนวน 16 สาขาอาชีพส่วนคุณลักษณะของบัณฑิตที่ประชาคมอาเซียนคาดหวังมี 3 ด้าน 26 คุณลักษณะได้แก่ 1) ด้านพุทธิพิสัย จำนวน 12 คุณลักษณะ 2) ด้านจิตพิสัย จำนวน 8 คุณลักษณะ 3) ด้านทักษะพิสัย จำนวน 6 คุณลักษณะ 2) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความพร้อม ร้อยละ 49.48 ในการพัฒนาบัณฑิตเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้แก่ 1) ด้านอาชีพมีความพร้อม ร้อยละ 30.91 2) ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตมีความพร้อมร้อยละ 64.34 จำแนกเป็นด้านพุทธิพิสัย ร้อยละ 61.82 ด้านจิตพิสัยร้อยละ 58.86 ด้านทักษะพิสัย ร้อยละ 76.67 และ 3) ด้านกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตมีความพร้อม ร้อยละ 53.20 จำแนกเป็นด้านถึงสนับสนุนการเรียนรู้ร้อยละ 59.40 ด้านหลักสูตร ร้อยละ 54.60 ด้านการเรียนการสอน ร้อยละ 52.560 ด้านอาจารย์และบุคลากร ร้อยละ 51.80 และด้านการแนะแนวอาชีพและการทำงานในประเทศกลุ่มอาเซียนร้อยละ 48 3) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตมี 3 ด้านโดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นด้านอาชีพ 2) ความต้องการจำเป็นด้านกิจกรรมการผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิตและ 3) ความต้องการจำเป็นด้านคุณลักษณะของบัณฑิตสำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้ตอบสนองต่อการเปิดเสรีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีจำนวน 9 ข้อ

สมใจ กงเดิม (2555) ศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จากการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าสู่ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จำแนกตามความคิดเห็นของนักศึกษาตามคณะต่าง ๆ จำนวน 5 คณะกลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 1,540 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจำแนกเป็น 3 ด้านได้แก่ ความพร้อมด้านความรู้ความพร้อมด้านทักษะกระบวนการความพร้อมด้านเจตคติซึ่งมีลักษณะ

เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบทีอิสระ (t-test independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F-test) และทดสอบความต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 100 จำแนกตามคณะจำแนกวิชา คณะมนุษยศาสตร์ ร้อยละ 22.14 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร้อยละ 20.30 คณะครุศาสตร์ ร้อยละ 20.13 คณะวิทยาการจัดการ ร้อยละ 18.90 และคณะเทคโนโลยีเกษตร ร้อยละ 18.51 ความคิดเห็นในเรื่องความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรู้และด้านทักษะกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง ความพร้อมเจตคติอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่านักศึกษาต่างคณะมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่านักศึกษาต่างคณะกันมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านทักษะและกระบวนการ ด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Paul (2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพร้อมในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยศึกษาความพร้อมการเป็นผู้นำของบริษัทเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป และมีเงินลงทุนมากกว่า 50 ล้านดอลลาร์อเมริกา โดยแบ่งผู้บริหารเป็น 2 กลุ่ม คือผู้บริหารหน้าใหม่ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารหน้าใหม่มีความพร้อมด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่าง ๆ และการจัดการบริหารของหน่วยงาน จะใช้เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาใช้ ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์จะมีความพร้อมด้านประสบการณ์การจัดการบริหารของหน่วยงานจะใช้ประสบการณ์ที่ตนเองมีเป็นหลัก และพบว่าผู้บริหารที่มีทั้งสองแบบมีความพร้อมด้านความเต็มใจมากขึ้น ถ้าได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

Forsyth (2008) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี ค.ศ. 2015 จากการประชุมครั้งที่ 9 ที่ประเทศพม่า ที่ผ่านมาได้ปรึกษาหารือในการให้บริการทางการคมนาคมทางอากาศ ขนส่งได้ให้ความสำคัญกับการขนส่งสินค้าไปยังสมาชิกอาเซียนในการอำนวยความสะดวกขยายระดับเศรษฐกิจและความสามารถทางการขนส่งให้กับกลุ่มภูมิภาคอย่างเสรี ดังนั้นผู้นำทางด้านการศึกษจะต้องมีวิสัยทัศน์รอบด้านและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อจะได้วางแผนและดำเนินการผลิตบุคลากรได้ตรงความต้องการของประชาคมอาเซียนในอนาคต

Sugimura (2012) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การดำเนินงานการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ความเป็นไปได้ของการรวมกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ผ่านเครือข่ายในระดับภูมิภาคและความร่วมมือของมหาวิทยาลัยในด้านการศึกษาที่สูงขึ้น ได้ศึกษาการดำเนินงานและปัญหาการร่วมมือกันระหว่างภายในและระหว่างประเทศเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบกับศูนย์เครือข่ายระหว่างภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า ทั้งเครือข่าย การศึกษาในระดับภูมิภาคและโครงการความร่วมมือของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนมี การดำเนินงานที่แตกต่างกัน มีการตื่นตัวเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่มากขึ้นในภูมิภาคเอเชีย มีโปรแกรม ที่จัดทำขึ้นเพื่อจัดโปรแกรมทางภาษา ธุรกรรมทางการเงิน การกระจายทางการศึกษาที่สูงขึ้นในเอเชีย เป็นสินค้าสาธารณะสำหรับภูมิภาคยังมีปัญหา เช่น การควบคุมการตรวจคนเข้าเมือง ที่เกี่ยวข้องกับ ผู้คนและการเคลื่อนไหว รวมทั้งการปรับเปลี่ยนที่จะทำในการประเมิน การรับรอง ความเข้ากันได้กับ เครดิต และการประกันคุณภาพ รวมทั้งการตั้งค่าหลักสูตร การรักษาความมั่นคงของประเทศ และ หน่วยงานการศึกษาที่สูงขึ้นในความร่วมมือระหว่างประเทศยังเป็นประเด็นหลักในการส่งเสริม โปรแกรมเหล่านี้ แต่ความร่วมมือระหว่างประเทศดังกล่าวก่อให้เกิดการศึกษารูปแบบใหม่ระหว่าง ประเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเตรียมความพร้อม ตระหนักตามข้อตกลงในการประชุมสุด ยอดของประเทศจีน ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ ในเดือนตุลาคม 2009

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยการสำรวจ (Survey research method) ด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากสำนักงานนิคมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เพื่อวิเคราะห์ถึงการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอมตะซิตี้และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งคำถามที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน และการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือจากโรงงานทั้งหมด 230 โรงงาน มีบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ประมาณ 666 คน โดยคิดจากการคำนวณ สัดส่วนของประชากรทั้งหมดในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จำนวน 40,000 คน เมื่อนำมาเปรียบเทียบสัดส่วน 1:60 (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 1 คน: พนักงาน 60 คน) ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง (สำนักงานเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ 2558)

กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ ± 5 ดังสูตรของ Yamane (1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{666}{1 + 666(0.05)^2}$$

$$n = 249.9$$

ขนาดของตัวอย่าง ที่คำนวณได้เท่ากับ 249.9 ตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการคำนวณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งสิ้น 250 ชุด

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

(Stratified random sampling) โดยจำแนกตามประเภทโรงงาน มีทั้งหมด 14 ประเภท ได้แก่

โรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	11	โรงงาน
โรงงานผลิตเครื่องจักรและเครื่องกล	3	โรงงาน
โรงงานผลิตโลหะ	10	โรงงาน
โรงงานผลิตพลาสติก	15	โรงงาน
โรงงานผลิตยางและผลิตภัณฑ์ยาง	3	โรงงาน
โรงงานผลิตปิโตรเลียม	1	โรงงาน
โรงงานผลิตเครื่องพิมพ์และการพิมพ์	3	โรงงาน
โรงงานผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	2	โรงงาน
โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือนตกแต่ง	2	โรงงาน
โรงงานผลิตอุตสาหกรรมเครื่องดัด	2	โรงงาน
โรงงานผลิตอุตสาหกรรมอาหาร	7	โรงงาน
โรงงานผลิตอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย	1	โรงงาน
โรงงานผลิตและซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์	39	โรงงาน

และอื่นๆ 131 โรงงาน

รวม 230 โรงงาน

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนจากการคำนวณ โดยการเทียบร้อยละจากประเภทของโรงงาน ทั้งหมด 14 ประเภท โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3-1 ดังนี้

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทโรงงาน

ประเภทโรงงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	สัดส่วนจากการคำนวณ (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	30	$(250 \times 30) / 666 = 11$	11
โรงงานผลิตเครื่องจักรและเครื่องกล	9	$(250 \times 9) / 666 = 3$	3
โรงงานผลิตโลหะ	29	$(250 \times 29) / 666 = 11$	11
โรงงานผลิตพลาสติก	43	$(250 \times 43) / 666 = 16$	16
โรงงานผลิตยางและผลิตภัณฑ์ยาง	9	$(250 \times 9) / 666 = 3$	3
โรงงานผลิตปิโตรเลียม	3	$(250 \times 3) / 666 = 1$	1
โรงงานผลิตเครื่องพิมพ์และการพิมพ์	9	$(250 \times 9) / 666 = 3$	3
โรงงานผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	6	$(250 \times 6) / 666 = 2$	2
โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือนตกแต่ง	6	$(250 \times 6) / 666 = 2$	2
โรงงานผลิตอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม	6	$(250 \times 6) / 666 = 2$	2
โรงงานผลิตอุตสาหกรรมอาหาร	20	$(250 \times 20) / 666 = 8$	8
โรงงานผลิตอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย	3	$(250 \times 3) / 666 = 1$	1
โรงงานผลิตและซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์	113	$(250 \times 113) / 666 = 42$	42
อื่นๆ	380	$(250 \times 380) / 666 = 143$	143
รวม	666	250	250

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างเลือกกลุ่มตัวอย่างของแต่ละประเภทโรงงาน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนเพื่อให้ประชากร

มีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการบริหารจัดการของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามโดยการนำหลักการทั่วไป (General concept) ของการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนมาใช้ในการตั้งคำถาม ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม ตามตัวแปรที่ศึกษาจากกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

โครงสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีข้อความทั้งชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนประกอบด้วย ด้านความรู้ด้านทักษะ/กระบวนการด้านเจตคติ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย รักษาบูรณาการไว้ได้, ปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้, การปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง, มีความมั่นใจ, มีความหวังที่จะปรับตัวได้, มีวุฒิภาวะเพียงพอ, รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ, มองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 28 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ เสริมสร้างจิตความสามารถอาเซียนเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมายศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิกและจัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงานแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 7 ข้อ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 3 และ 4 ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยประยุกต์ใช้ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การวัด		ระดับคะแนน
มากอย่างยิ่ง	กำหนดให้เท่ากับ	5 คะแนน
มาก	กำหนดให้เท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้เท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้เท่ากับ	2 คะแนน
น้อยอย่างยิ่ง	กำหนดให้เท่ากับ	1 คะแนน

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (X) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้
(กฤษ อัจฉริยาภิรมย์, 2550, หน้า 38 อ้างถึงใน นพดล กุสะโล, 2554, หน้า 29-30)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การวัดและแปลความหมายในแบบสอบถามส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4

ระดับคะแนน		ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยมากอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม 9 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

1. การศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
 2. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary study) โดยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากการศึกษาเตรียมความพร้อมผู้อาเซียน เอกสารวิชาการ ตำรา บทความ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม
 3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย
 4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
 5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านนี้ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา
 6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดลอง (Tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่ไม่ใช่ประชากรของการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน
 7. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความความน่าเชื่อถือ (Reliability analysis)
 8. ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ
 9. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
- การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ**
- ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และนำไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริงการหาความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.ชนิสรา แสงสุวรรณค์	อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.ธีรทัต ตรีศิริโชค	อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2550, หน้า 141-142)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหา

$\frac{\sum R}{N}$ แทน ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ความหมายของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2550, หน้า 141)

1. ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ตรงกับวัตถุประสงค์ ให้ 1 คะแนน
2. ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ ให้ -1 คะแนน
3. ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ให้ 0 คะแนน

การแปลความหมายของค่า IOC (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2550, หน้า 142)

ถ้าได้ค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า คำถามข้อนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

ถ้าได้ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 หรือค่าเป็นลบ แสดงว่า คำถามข้อนั้นไม่มีความตรง

ข้อคำถามทุกข้อผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความ
 เทียบตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละลักษณะที่ต้องการวัด ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00
 และดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหารายชื่อ

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
 ของผู้เชี่ยวชาญไปลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่
 ต้องการศึกษ ได้แก่ พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวก
 แดง จังหวัดระยอง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรม
 สำเร็จรูป SPSS for Windows หาความน่าเชื่อถือตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)
 ที่ Nunnally (1978) ได้นำเสนอ ดังนี้

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยโดยการสำรวจ (Survey research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Basic research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.9 สำหรับการตัดสินใจ (Important research)

สำหรับการหาความเชื่อถือได้แต่ละแบบ เป็นการคำนวณค่าความเชื่อถือได้ ซึ่งเป็นตัวเลขที่อยู่ในรูปทศนิยม มีค่าไม่เกิน 1.00 การแปลความหมายค่าความน่าเชื่อถือ (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2553) ใช้เกณฑ์ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

ค่าความเชื่อถือได้	ระดับความเชื่อถือได้	การนำไปใช้
0.80 - 1.00	สูงมาก	ใช้ได้ดีมาก
0.70 - 0.79	สูง	ใช้ได้ดี
0.50 - 0.69	ปานกลาง	พอใช้
0.30 - 0.49	ต่ำ	ควรปรับปรุง
ต่ำกว่า 0.30	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการใช้อัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยค่า α น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 โดยค่าที่ใกล้เคียง 1 มากที่สุดแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.938 ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายชื่อ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) แก่พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ตามสัดส่วนของแต่ละโรงงาน และผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 700 คน มีรายละเอียดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจาก เอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) รวบรวมจากแบบสอบถามโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยสามารถอธิบายขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดังนี้

2.1 ก่อนการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูล ผู้วิจัยจะชี้แจงจุดประสงค์ของการทำวิจัยครั้งนี้ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ตามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนจากการคำนวณ โดยการเทียบร้อยละจากประเภทของโรงงาน ทั้งหมด 14 ประเภท โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3-1

2.3. สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืนเพื่อให้ประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน

2.4 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.5 รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืนทั้งหมดไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสข้อมูล
3. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. ประมวลผลข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ
5. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว นำมาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการพรรณนาข้อมูลตัวแปรด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และทักษะผู้การเป็นประชาคมอาเซียนได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นสมาชิกอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง และทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างระหว่างตัวแปรอิสระทักษะผู้การเป็นประชาคมอาเซียนกับตัวแปรตามความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน โดยการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis: MRA) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination: R^2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบความมีอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กับตัวแปรตามความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis: MRA) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination: R^2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษายี้จ้ยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
3. ผลการสำรวจทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน
4. ผลการสำรวจการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
5. ผลการสำรวจความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
6. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการศึกษายี้จ้ยนี้ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความสะดวกและเพื่อความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมาย ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูล
SD.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานหรือค่าการกระจายของข้อมูล
SS	แทน	ผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Mean of squares)
t	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ t)
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ F)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติทดสอบ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Std. Error	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของข้อมูล
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)

* แทน ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าร้อยละซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	109	43.60
หญิง	141	56.40
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.40 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.60

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	26	10.40
30-40 ปี	113	45.20
41-50 ปี	30	12.00
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	81	32.40
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมา มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.40 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.00 และมีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.20
ปริญญาตรี	110	44.00
สูงกว่าปริญญาตรี	137	54.80
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมา มีระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.00 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	68	27.20
สมรส	155	62.00
หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่	27	10.80
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 27.20 และมีสถานภาพ หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
20,001-25,000 บาท	17	6.80
25,000 บาทขึ้นไป	233	93.20
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 93.20 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	14	5.60
6-10 ปี	25	10.00
11-15 ปี	86	34.40
16-20 ปี	25	10.00
21 ปีขึ้นไป	100	40.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.40 6-10 ปี และ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.00 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.60 ตามลำดับ

ผลการสำรวจทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้ ด้านทักษะ/ กระบวนการ ด้านเจตคติผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน
ของ กลุ่มตัวอย่าง

ด้านที่	ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	ด้านความรู้	4.341	.816	มากที่สุด
2	ด้านทักษะ/ กระบวนการทักษะพื้นฐาน	4.397	.712	มากที่สุด
3	ด้านเจตคติ	4.267	.663	มากที่สุด
รวม		4.335	.730	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-7 พบว่าระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ของบุคคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใน
นิคมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.335) และเมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ/ กระบวนการทักษะพื้นฐาน
(\bar{x} = 4.397) และด้านความรู้ (\bar{x} = 4.341) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเจตคติ (\bar{x} = 4.267)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน
ด้านความรู้

ข้อที่	ความรู้	ระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	ความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม	4.520	.740	มากอย่างยิ่ง
2	ความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน	4.388	.912	มากอย่างยิ่ง
3	ความรู้เข้าใจบทบาทของการเป็นส่วนหนึ่งใน ประชาคมอาเซียน	4.240	.795	มากอย่างยิ่ง
4	ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสัมพันธ์ กับภายนอกอาเซียน	4.216	.817	มากอย่างยิ่ง
รวม		4.341	.816	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-8 พบว่าระดับสมรรถนะทางการสอนด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง
(\bar{x} = 4.341) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ

- 1) ความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียนในด้านการเมืองเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ($\bar{x}=4.520$)
 2) ความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน ($\bar{x} = 4.388$) 3) ความรู้เข้าใจบทบาทของการเป็นส่วนหนึ่งใน
 ประชาคมอาเซียน ($\bar{x}=4.240$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน
 ด้านทักษะ/ กระบวนการทักษะพื้นฐาน

ข้อที่	ทักษะ/ กระบวนการทักษะพื้นฐาน	ระดับทักษะการเป็นประชาคม อาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาอังกฤษ และภาษา ประเทศเพื่อนบ้าน อีกอย่างน้อย 1 ภาษา)	4.416	.861	มากอย่างยิ่ง
2	มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์	4.428	.725	มากอย่างยิ่ง
3	มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี	4.288	.697	มากอย่างยิ่ง
4	มีความสามารถในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทักษะพลเมือง/ ความรับผิดชอบทางสังคม	4.272	.709	มากอย่างยิ่ง
5	เคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.588	.672	มากอย่างยิ่ง
6	มีภาวะผู้นำ	4.556	.639	มากอย่างยิ่ง
7	เห็นปัญหาสังคมและลงมือทำเพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลง ทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตน	4.300	.729	มากอย่างยิ่ง
8	เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน	4.408	.677	มากอย่างยิ่ง
9	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน เรียนรู้	4.384	.697	มากอย่างยิ่ง
10	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีวิสัยคิด อย่างถูกต้อง	4.368	.711	มากอย่างยิ่ง
11	มีความสามารถในการจัดการ/ ควบคุมตนเอง	4.360	.721	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.397	.712	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนด้านทักษะ/ กระบวนการทักษะ พื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.397$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 11 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) เคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.588$) 2) มีภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.556$) และ 3) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.428$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านเจตคติ

ข้อที่	เจตคติ	ระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	มีความภูมิใจในความเป็นไทย/ ความเป็นอาเซียน	4.000	.711	มาก
2	ร่วมกันรับผิดชอบต่อประชาคมอาเซียน	4.252	.474	มากอย่างยิ่ง
3	มีความตระหนักในความเป็นอาเซียน	4.304	.708	มากอย่างยิ่ง
4	มีวิถีชีวิตประชาธิปไตย ยึดมั่นในหลักธรรมภิบาล สันติวิธี/ สันติธรรม	4.364	.664	มากอย่างยิ่ง
5	ยอมรับความแตกต่างในการนับถือศาสนา	4.328	.697	มากอย่างยิ่ง
6	ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.356	.726	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.267	.663	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-10 พบว่า การเป็นประชาคมอาเซียนด้านเจตคติในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.267$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 5 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) มีวิถีชีวิตประชาธิปไตย ยึดมั่นในหลักธรรมภิบาล สันติวิธี/ สันติธรรม ($\bar{x} = 4.364$) 2) ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{x} = 4.356$) และ 3) ยอมรับความแตกต่างในการนับถือศาสนา ($\bar{x} = 4.328$) ตามลำดับ

ผลการสำรวจการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยรักษาบุคลากรไว้ได้, ปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้, การปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง, มีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้, มีวุฒิภาวะเพียงพอ, รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ, มองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่	การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	รักษาบุคลากรไว้ได้	4.412	.705	มากอย่างยิ่ง
2	ปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้	4.470	.653	มากอย่างยิ่ง
3	การปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง	4.338	.690	มากอย่างยิ่ง
4	มีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้	4.470	.656	มากอย่างยิ่ง
5	มีวุฒิภาวะเพียงพอ	4.346	.701	มากอย่างยิ่ง
6	รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ	4.505	.633	มากอย่างยิ่ง
7	มองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ	4.368	.687	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.415	.675	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง (\bar{x} = 4.415) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 7 ด้าน โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ คือ 1) ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ (\bar{x} = 4.505) 2) ปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้ (\bar{x} = 4.470) และ 3) ด้านมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ (\bar{x} = 4.470) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง (\bar{x} = 4.338)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน
ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ด้านรักษาบูรณาการไว้ได้

ข้อที่	รักษาบูรณาการไว้ได้	ระดับการปรับตัวต่อการเป็น ประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	สามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	4.600	.658	มากอย่างยิ่ง
2	ยินดีให้โอกาสคนรุ่นใหม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน	4.460	.711	มากอย่างยิ่ง
3	ศึกษาหาความรู้จากตำรา วารสารหรือ Internet และแหล่งความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อนำมาพัฒนางานของตนอยู่เสมอ	4.260	.739	มากอย่างยิ่ง
4	ยินดีเรียนรู้งานใหม่ ๆ และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน	4.328	.714	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.412	.705	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-12 พบว่าระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ด้านรักษาบูรณาการไว้ได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.412$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) สามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.600$) 2) ยินดีให้โอกาสคนรุ่นใหม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน ($\bar{x} = 4.460$) และ 3) ยินดีเรียนรู้งานใหม่ ๆ และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.328$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน
ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ด้านปฏิบัติตามแบบแผนที่สังคมาวงไว้

ข้อที่	ปฏิบัติตามแบบแผนที่สังคมาวงไว้	ระดับการปรับตัวต่อการเป็น ประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเกี่ยวกับการเป็น ประชาคมอาเซียนด้วยความเต็มใจ	4.420	.673	มากอย่างยิ่ง
2	ขอพัฒนาธรรมองค์การเกี่ยวกับการเป็นประชาคม อาเซียนและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	4.432	.650	มากอย่างยิ่ง
3	ปฏิบัติตามกฎปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการเป็น ประชาคมอาเซียน โดยไม่มีความขัดแย้ง	4.544	.670	มากอย่างยิ่ง
4	มีความจริงใจต่อหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน	4.484	.622	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.470	.653	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-13 พบว่าระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่าย
ทรัพยากรมนุษย์ ด้านปฏิบัติตามแบบแผนที่สังคมาวงไว้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง
($\bar{x} = 4.470$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ
1) ปฏิบัติตามกฎปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยไม่มีความขัดแย้ง
($\bar{x} = 4.544$) 2) มีความจริงใจต่อหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.484$) และ 3) ขอพัฒนาธรรมองค์การ
เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ($\bar{x} = 4.432$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน
ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง

ข้อที่	การปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง	ระดับการปรับตัวต่อการเป็น ประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่เกี่ยวกับการ เป็นประชาคมอาเซียนอย่างมีเหตุผล	4.320	.653	มากอย่างยิ่ง
2	เข้าใจดีจรรยาที่ทุกอย่างย่อมมีการเปลี่ยนแปลงจึงต้อง รู้จักปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆเกี่ยวกับการ เป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างดี	4.296	.664	มากอย่างยิ่ง
3	ยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ และยินดีศึกษาเกี่ยวกับการ เป็นประชาคมอาเซียนเพื่อนำมาปฏิบัติโดยไม่มี ความขัดแย้งในใจ	4.388	.703	มากอย่างยิ่ง
4	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก และภายในองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยปราศจากความเครียด	4.348	.741	มากอย่างยิ่ง
รวม		4.338	.690	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-14 พบว่าระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่าย
ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง
($\bar{x} = 4.388$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ
ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ และ ยินดีศึกษาเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อนำมาปฏิบัติ
โดยไม่มีความขัดแย้งในใจ ($\bar{x} = 4.388$) 2) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและ
ภายในองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยปราศจากความเครียด ($\bar{x} = 4.348$) และ
3) ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนอย่างมีเหตุผล
($\bar{x} = 4.320$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน
ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้

ข้อที่	มีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้	ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	มีความศรัทธาในงาน เชื่อมั่นในตนเอง ตัดสินใจด้วยความมั่นใจกล้าคิด กล้าทำอย่างรอบคอบเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน	4.544	.670	มากอย่างยิ่ง
2	งานที่ทำอยู่นี้มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้โดยไม่รู้สึกเกิดความเบื่อหน่าย	4.528	.653	มากอย่างยิ่ง
3	เชื่อว่างานที่ทำ มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อครอบครัวและสังคม	4.340	.646	มากอย่างยิ่ง
รวม		4.470	.656	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ด้านมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.470$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 3 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ

- 1) มีความศรัทธาในงาน เชื่อมั่นในตนเอง ตัดสินใจด้วยความมั่นใจ กล้าทำอย่างรอบคอบเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน ($\bar{x} = 4.544$)
- 2) งานที่ทำอยู่นี้มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้โดยไม่รู้สึกเกิดความเบื่อหน่าย ($\bar{x} = 4.528$) และ
- 3) เชื่อว่างานที่ทำมีคุณค่าต่อตนเอง ต่อครอบครัวและสังคม ($\bar{x} = 4.340$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านมีวุฒิภาวะเพียงพอ

ข้อที่	มีวุฒิภาวะเพียงพอ	ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.300	.734	มากอย่างยิ่ง
2	สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.336	.687	มากอย่างยิ่ง
3	ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.348	.702	มากอย่างยิ่ง
4	เมื่อมีเหตุการณ์วิกฤตเกิดขึ้นกับองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน มักทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อช่วยแก้ปัญหาองค์กรเสมอมา	4.400	.682	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.346	.701	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-16พบว่าระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ด้านมีวุฒิภาวะเพียงพอในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.346$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) เมื่อมีเหตุการณ์วิกฤตเกิดขึ้นกับองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน มักทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อช่วยแก้ปัญหาองค์กรเสมอมา ($\bar{x} = 4.400$) 2) ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ($\bar{x} = 4.348$) 3) สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.336$)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน
ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ

ข้อที่	รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ	ระดับการปรับตัวต่อการเป็น ประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน และยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	4.392	.657	มากอย่างยิ่ง
2	รู้จักระงับสติอารมณ์ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา	4.436	.669	มากอย่างยิ่ง
3	มีความเป็นตัวของตัวเองแม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด	4.632	.588	มากอย่างยิ่ง
4	หลีกเลี่ยงการโต้เถียงโดยไม่จำเป็น	4.560	.619	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.505	.633	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-17 พบว่าระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.505$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) มีความเป็นตัวของตัวเองแม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด ($\bar{x} = 4.632$) 2) หลีกเลี่ยงการโต้เถียงโดยไม่จำเป็น ($\bar{x} = 4.560$) และ 3) รู้จักระงับสติอารมณ์ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา ($\bar{x} = 4.436$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน
ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้านมองสังคมในทัศนคติดีและช่วยเหลือสังคม
เสมอ

ข้อที่	มองสังคมในทัศนคติดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ	ระดับการปรับตัวต่อการเป็น ประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	มีความรู้สึกที่ดีและใส่ใจในความรู้สึกของเพื่อนเสมอ	4.308	.618	มากอย่างยิ่ง
2	ภูมิใจในองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข	4.316	.688	มากอย่างยิ่ง
3	อยู่ในกลุ่มเพื่อนด้วยความสุข สนุกสนาน อารมณ์ แจ่มใสเสมอ	4.448	.699	มากอย่างยิ่ง
4	พบปะสังสรรค์กับผู้อื่นและร่วมงานสังคมในโอกาสอัน เหมาะสม	4.400	.744	มากอย่างยิ่ง
รวม		4.368	.687	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-18 พบว่าระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ด้านมองสังคมในทัศนคติดีและช่วยเหลือสังคมเสมอในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.368$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) อยู่ในกลุ่มเพื่อนด้วยความสุข สนุกสนาน อารมณ์แจ่มใสเสมอ ($\bar{x} = 4.600$) 2) พบปะสังสรรค์กับผู้อื่นและร่วมงานสังคมในโอกาสอันเหมาะสม ($\bar{x} = 4.460$) และ 3) ภูมิใจในองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{x} = 4.328$) ตามลำดับ

ผลการสำรวจความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ เสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียนเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมายศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิก และจัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียนของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อที่	ความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	ทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.367	.771	มากอย่างยิ่ง
2	สร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ	4.433	.677	มากอย่างยิ่ง
3	เสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน	4.490	.692	มากอย่างยิ่ง
4	เตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ	4.372	.739	มากอย่างยิ่ง
5	ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมาย	4.346	.762	มากอย่างยิ่ง
6	ศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิก	4.376	.784	มากอย่างยิ่ง
7	จัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงาน	4.417	.787	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.400	.744	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-19 พบว่าระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 3.49$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 7 ด้าน โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) เสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน ($\bar{x} = 4.490$) 2) สร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.433$) และ 3) จัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงาน ($\bar{x} = 4.417$) ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมาย ($\bar{x} = 4.346$)

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน
ของด้านทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อที่	ทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ระดับความพร้อมผู้การเป็น ประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	วัตถุประสงค์ของอาเซียน	4.464	.766	มากอย่างยิ่ง
2	กฎบัตรอาเซียน	4.408	.832	มากอย่างยิ่ง
3	ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน	4.280	.782	มากอย่างยิ่ง
4	ประเทศสมาชิกอาเซียน	4.316	.705	มากอย่างยิ่ง
รวม		4.367	.771	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-20 พบว่าระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากร
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ด้านรักษาบูรณาการไว้ได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.367$)
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) วัตถุประสงค์ของ
อาเซียน ($\bar{x} = 4.464$) 2) กฎบัตรอาเซียน ($\bar{x} = 4.408$) และ 3) ประเทศสมาชิกอาเซียน ($\bar{x} = 4.316$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน
ของด้านสร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ

ข้อที่	สร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนใน ด้านต่าง ๆ	ระดับความพร้อมผู้การเป็น ประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	ค่านิยมการไม่ใช้กำลัง เพื่อให้เกิดความสงบสุขและ สันติภาพในภูมิภาค	4.488	.666	มากอย่างยิ่ง
2	ยึดหลักสันติวิธี เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพ ในภูมิภาค	4.464	.683	มากอย่างยิ่ง
3	ไม่ใช้อาวุธนิวเคลียร์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค	4.360	.687	มากอย่างยิ่ง
4	ใช้หลักการประนีประนอมเพื่อให้เกิดความสงบสุขและ สันติภาพในภูมิภาค	4.420	.673	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.433	.677	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-21 พบว่าความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียนด้านสร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติ
ร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.433$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) ค่านิยมการไม่ใช้กำลัง
เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค ($\bar{x} = 4.488$) 2) ยึดหลักสันติวิธี เพื่อให้เกิดความสงบ
สุขและสันติภาพในภูมิภาค ($\bar{x} = 4.464$) และ 3) ใช้หลักการประนีประนอมเพื่อให้เกิดความสงบสุขและ
สันติภาพในภูมิภาค ($\bar{x} = 4.420$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน
ของด้านเสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน

ข้อที่	เสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน	ระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	การเผชิญภัยคุกคามความมั่นคงบนพื้นฐานความมั่นคงของมนุษย์	4.460	.676	มากอย่างยิ่ง
2	ประสานการจัดทำข้อมูลกลางในเรื่องอาชญากรรมข้ามชาติในอาเซียน เพื่อแก้ปัญหการก่อการร้าย	4.448	.693	มากอย่างยิ่ง
3	การปราบปรามและป้องกันยาเสพติด	4.472	.689	มากอย่างยิ่ง
4	ลดปัญหาการประพตติผิดกฎหมายและอาชญากรรมข้ามชาติ	4.580	.713	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.490	.692	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-22 พบว่าความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านเสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.490$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) ลดปัญหาการประพตติผิดกฎหมายและอาชญากรรมข้ามชาติ ($\bar{x} = 4.580$) 2) การปราบปรามและป้องกันยาเสพติด ($\bar{x} = 4.472$) และ 3) การเผชิญภัยคุกคามความมั่นคงบนพื้นฐานความมั่นคงของมนุษย์ ($\bar{x} = 4.460$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน
ของด้านเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ

ข้อที่	เตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ	ระดับความพร้อมผู้การเป็น ประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	การเตรียมภาษาอังกฤษ สำหรับใช้เป็นภาษากลางใน การประสานงาน	4.388	.709	มากอย่างยิ่ง
2	การเตรียมภาษาท้องถิ่นใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่อ อำนวยความสะดวกในประเทศสมาชิก	4.332	.726	มากอย่างยิ่ง
3	การเตรียมทัศนคติของบุคลากรในการเข้าสู่อาเซียน	4.328	.768	มากอย่างยิ่ง
4	การเตรียมความรู้ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและ วัฒนธรรม	4.440	.754	มากอย่างยิ่ง
รวม		4.372	.739	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-23 พบว่าความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านเตรียมความพร้อมสำหรับ
บุคลากรสาขาต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.372$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ใน
ระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) การเตรียมความรู้ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม
และวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.440$) 2) การเตรียมภาษาอังกฤษ สำหรับใช้เป็นภาษากลางในการประสานงาน
($\bar{x} = 4.388$) และ 3) การเตรียมภาษาท้องถิ่นใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวก
ในประเทศสมาชิก ($\bar{x} = 4.332$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน
ของด้านศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมาย

ข้อที่	ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมาย	ระดับความพร้อมผู้การเป็น ประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	การที่ไม่แทรกแซงกิจการภายใน	4.328	.773	มากอย่างยิ่ง
2	การระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธี เน้นการรวมศูนย์กับ ความสัมพันธ์กับภายนอก ทำให้กฎบัตรนี้	4.352	.741	มากอย่างยิ่ง
3	เป็นเสาหลักของการสร้างประชาคมอาเซียน	4.352	.752	มากอย่างยิ่ง
4	ตอกย้ำถึงข้อผูกมัดทางกฎหมายของข้อตกลงอาเซียน	4.352	.783	มากอย่างยิ่ง
รวม		4.346	.762	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-24 พบว่าความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.346$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) การระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธี เน้นการรวมศูนย์กับความสัมพันธ์กับภายนอก ทำให้กฎบัตรนี้ ($\bar{x} = 4.352$) 2) เป็นเสาหลักของการสร้างประชาคมอาเซียน ($\bar{x} = 4.352$) และ 3) ตอกย้ำถึงข้อผูกมัดทางกฎหมายของข้อตกลงอาเซียน ($\bar{x} = 4.352$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน
ของด้านศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิก

ข้อที่	ศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิก	ระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	วัฒนธรรมการใช้ชีวิตในสังคมของแต่ละประเทศสมาชิก	4.372	.777	มากอย่างยิ่ง
2	วัฒนธรรมการทำงานในสังคมของแต่ละประเทศสมาชิก	4.340	.750	มากอย่างยิ่ง
3	วัฒนธรรมการแต่งกายในสังคมของแต่ละประเทศสมาชิก	4.392	.795	มากอย่างยิ่ง
4	วัฒนธรรมเกี่ยวกับอาหารของแต่ละประเทศสมาชิก	4.400	.816	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.376	.784	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-25 พบว่าความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน ด้านศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิกในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.376$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) วัฒนธรรมเกี่ยวกับอาหารของแต่ละประเทศสมาชิก ($\bar{x} = 4.400$) 2) วัฒนธรรมการแต่งกายในสังคมของแต่ละประเทศสมาชิก ($\bar{x} = 4.392$) และ 3) วัฒนธรรมการใช้ชีวิตในสังคมของแต่ละประเทศสมาชิก ($\bar{x} = 4.372$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน
ของด้านจัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงาน

ข้อที่	จัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงาน	ระดับความพร้อมผู้การเป็น ประชาคมอาเซียน		
		(\bar{x})	(SD.)	ระดับ
1	จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	4.552	.811	มากอย่างยิ่ง
2	พัฒนาวิทยากรแกนนำด้าน ASEAN/ พัฒนาบุคลากร ด้านต่าง ๆ	4.524	.761	มากอย่างยิ่ง
3	สร้างเครือข่ายการเรียนรู้	4.308	.758	มากอย่างยิ่ง
4	ประสานและจัดทำข้อมูลต่าง ๆ	4.284	.818	มากอย่างยิ่ง
	รวม	4.417	.787	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4-26 พบว่าระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ด้านรักษาบูรณาการไว้ได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.417$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.552$) 2) พัฒนาวิทยากรแกนนำด้าน ASEAN/ พัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.524$) และ 3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.308$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบความมีอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis: MRA) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination: R^2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้เทคนิคการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการวิเคราะห์ความถดถอยด้วยวิธี Enter และแสดงออกมาเป็น Model ของสมการทำนาย

ในการวิเคราะห์กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 หรือกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ระดับ .05 โดยพิจารณาเงื่อนไขการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานดังนี้

1. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จาก โปรแกรมมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และจะปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)
2. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จาก โปรแกรมมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

การแปลความหมายการวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนายจะแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ดังนี้

R มีค่าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระชุดนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมาก

R มีค่าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรอิสระชุดนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามน้อย โดยที่การแปลความหมายค่า R จะใช้เกณฑ์เดียวกับการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (อุบล สุวรรณศรี, 2549, หน้า 64)

1.00	หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
0.80 - 0.99	หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างสูง
0.60 - 0.79	หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
0.40 - 0.59	หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.20 - 0.39	หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ
0.00 - 0.19	หมายความว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 1 : ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

H_0 : ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ไม่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

H_1 : ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ ทดสอบอิทธิพลระหว่างทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนกับการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter (n = 250)

Model	Unstandardized		Standardized	t	P-value	Collinearity statistics	
	coefficients		coefficients			Tolerance	VIF
	B	SE	Beta				
ค่าคงที่	0.481	0.151		3.179*	0.002		
ด้านความรู้	0.297	0.037	0.388	8.051*	0.000	0.399	2.504
ด้านทักษะ/กระบวนการ	0.466	0.063	0.436	7.350*	0.000	0.264	3.793
ด้านเจตคติ	0.135	0.054	0.128	2.504*	0.013	0.356	2.805
R	0.879						
R Square	0.772						
Adjusted R Square	0.769						
Std. Error of the Estimate	0.26194						
F	277.576*						
F-Prob	.000						

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ พบว่า: ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยตัวแปรอิสระ ด้านทักษะ/ กระบวนการ

ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองมากที่สุด รองลงมา ด้านความรู้ด้านเจตคติ ตามลำดับ ค่า $R^2 = 0.769$ หรือร้อยละ 76.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า สมการ Regression สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม เท่ากับร้อยละ 76.90 ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านของทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนแล้วพบว่า

ด้านความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านความรู้มีค่า Beta เท่ากับ 0.388 มีค่า t เท่ากับ 8.051 มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าตัวแปรอิสระด้านความรู้สามารถพยากรณ์การเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านทักษะ/ กระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านทักษะมีค่า Beta เท่ากับ 0.436 มีค่า t เท่ากับ 7.350 มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าตัวแปรอิสระด้านทักษะสามารถพยากรณ์การเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเจตคติมีอิทธิพลทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านเจตคติมีค่า Beta เท่ากับ 0.128 มีค่า t เท่ากับ 2.504 มีค่า P-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าตัวแปรอิสระด้านเจตคติสามารถพยากรณ์การเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

สมการข้อมูลดิบ (Unstandardized) ของ Model นี้คือ

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 0.481 + 0.297X_1 + 0.466X_2 + 0.135X_3$$

สมการมาตรฐาน (Standardized equation) ของ Model นี้คือ

$$\text{Standardized } z = 0.388X_1 + 0.436X_2 + 0.128X_3$$

ตัวแปรในการพยากรณ์ ได้แก่

X_1 = ด้านความรู้

X_2 = ด้านทักษะ/ กระบวนการ

X_3 = ด้านเจตคติ

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่าย
ทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสามารถปฏิเสธสม H_0 หมายความว่า ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผล
ทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2: การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็น
ประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง

H_0 : การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ไม่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคม
อาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง

H_1 : การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคม
อาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ ทดสอบอิทธิพลระหว่างการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนกับการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัด ระยองด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter (n = 250)

Model	Unstandardized		Standardized	t	P-value	Collinearity statistics	
	coefficients		coefficients			Tolerance	VIF
	B	SE	Beta				
ค่าคงที่	-.601	.153		-3.932*	.000		
รักษาบูรณาการไว้ได้	.144	.050	.141	2.885*	.004	.309	3.235
ปฏิบัติตามแบบแผนที่ สังคมาวงไว้	.161	.048	.149	3.351*	.001	.375	2.669
การปรับตัวให้เข้ากับสภาพ ความเป็นจริง	.159	.047	.151	3.359*	.001	.364	2.744
มีความมั่นใจมีความหวังที่จะ ปรับตัวได้	.110	.046	.106	2.373*	.018	.370	2.701
มีวุฒิภาวะเพียงพอ	.171	.046	.164	3.751*	.000	.387	2.587
รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะ ปกติอยู่เสมอ	.216	.053	.195	4.045*	.000	.319	3.131
มองสังคมในทัศนะที่ดีและ ช่วยเหลือสังคมเสมอ	.171	.046	.169	3.730*	.000	.360	2.775
R	0.906						
R Square	0.821						
Adjusted R Square	0.816						
Std. Error of the Estimate	0.23394						
F	157.627*						
F-Prob	.000						

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-28 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยตัวแปรอิสระ ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มากที่สุด รองลงมา มองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ มีวุฒิภาวะเพียงพอ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง ปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้ รักษาบุรณาการไว้ได้ มีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ ตามลำดับ ค่า $R^2 = 0.816$ หรือร้อยละ 81.60 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า สมการ Regression สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม เท่ากับร้อยละ 81.60 ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านของการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน แล้วพบว่า

รักษาบุรณาการไว้ได้ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรรักษาบุรณาการไว้ได้ มีค่า Beta เท่ากับ 0.150 มีค่า t เท่ากับ 3.071 มีค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าตัวแปรอิสระรักษาบุรณาการไว้ได้ สามารถพยากรณ์การเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้ มีค่า Beta เท่ากับ 0.153 มีค่า t เท่ากับ 3.420 มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าตัวแปรอิสระปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้ สามารถพยากรณ์การเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง มีอิทธิพลทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง มีค่า Beta เท่ากับ 0.153 มีค่า t เท่ากับ 3.379 มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าตัวแปรอิสระการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง สามารถพยากรณ์การเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีวุฒิภาวะเพียงพอ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรมีวุฒิภาวะเพียงพอ มีค่า Beta เท่ากับ 0.158 มีค่า t เท่ากับ 3.545 มีค่า P-

value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลเพียงพอสมาสามารถพยากรณ์การเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ มีค่า Beta เท่ากับ 0.193 มีค่า t เท่ากับ 3.872 มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าตัวแปรอิสระรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ สามารถพยากรณ์การเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มองสังคมในทัศนคติที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรมองสังคมในทัศนคติที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ มีค่า Beta เท่ากับ 0.163 มีค่า t เท่ากับ 3.566 มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าตัวแปรอิสระมองสังคมในทัศนคติที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ สามารถพยากรณ์การเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

สมการข้อมูลดิบ (Unstandardized) ของ Model นี้คือ

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = -0.589 + 0.153X_1 + 0.165X_2 + 0.160X_3 + 0.108X_4 + 0.164X_5 + 0.215X_6 + 0.165X_7$$

สมการมาตรฐาน (Standardized equation) ของ Model นี้คือ

$$\text{Standardized } \hat{z} = 0.150X_1 + 0.153X_2 + 0.153X_3 + 0.098X_4 + 0.158X_5 + 0.193X_6 + 0.163X_7$$

ตัวแปรในการพยากรณ์ ได้แก่

X_1 = ด้านรักษาบูรณาการไว้ได้

X_2 = ด้านปฏิบัติตามแบบแผนที่สังคมวางไว้

X_3 = ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง

X_4 = ด้านมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้

X_5 = ด้านมีวุฒิภาวะเพียงพอ

X_6 = ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ

X_7 = ด้านมองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่าย
ทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า การปรับตัวต่อการเป็น
ประชาคมอาเซียน ส่งผลทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากร
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ดังตารางที่ 4-29

ตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
1.	ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง		
	1.1 ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านความรู้ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	✓	
	1.2 ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ กระบวนการส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	✓	
	1.3 ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านเจตคติส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	✓	

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
2.	การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง		
2.1	การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านรักษาบูรณาการไว้ได้ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	✓	
2.2	การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านปฏิบัติตามแบบแผนที่สังคมวางไว้ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	✓	
2.3	การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	✓	
2.4	การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านการมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	✓	

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
2.5	การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านการมีวุฒิภาวะเพียงพอ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง	✓	
2.6	การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง	✓	
2.7	การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านมองสังคมในทัศนคติดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง	✓	

จากตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง พบว่า 1) ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง 2) การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ได้แก่ ด้านรักษาบุรณาการไว้ได้ ด้านปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งคําวางไว้ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง ด้านการมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ ด้านการมีวุฒิภาวะเพียงพอ ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ ด้านมองสังคมในทัศนคติดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อําเภอลวกแดง จังหวัดระยอง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน และการเตรียมความพร้อมต่อการเป็นสมาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เพื่อศึกษาทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนที่ส่งผลต่อความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เพื่อศึกษาการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนที่ส่งผลต่อความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้สำรวจ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่จากบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยใช้แบบสอบถามเก็บตัวอย่าง ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรม SPSS ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ผลการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงอายุ 30-40 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

ผลการสำรวจทักษะการเป็นประชาคมอาเซียนของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษา พบว่า ระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านทักษะ/ กระบวนการทักษะพื้นฐาน และด้านความรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเจตคติสามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) ความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียนในด้านการเมืองเศรษฐกิจ สังคมและ

วัฒนธรรม 2) ความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียนและ 3) ความรู้เข้าใจบทบาทของการเป็นส่วนหนึ่งในประชาคมอาเซียนตามลำดับ

2. ด้านทักษะ/ กระบวนการทักษะพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) เคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) มีภาวะผู้นำและ 3) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ตามลำดับ

3. ด้านเจตคติในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งและระดับมาก โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) มีวิถีชีวิตประชาธิปไตย ยึดมั่นในหลักธรรมภิบาล สันติวิธี/ สันติธรรม 2) ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ 3) ยอมรับความแตกต่างในการนับถือศาสนาตามลำดับ

ผลการสำรวจการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษา พบว่า ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ คือ 1) ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้ และ 2) ด้านมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านรักษาบุรณาการไว้ได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) สามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี 2) ยินดีให้โอกาสคนรุ่นใหม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนและ 3) ยินดีเรียนรู้งานใหม่ ๆ และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน ตามลำดับ

2. ด้านปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) ปฏิบัติตามกฎหมายปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยไม่มีความขัดแย้ง 2) มีความจริงใจต่อหน้าที่และเพื่อนร่วมงานและ 3) ชอบวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจตามลำดับ

3. ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ และยินดีศึกษาเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อนำมาปฏิบัติโดยไม่มีความขัดแย้งในใจ 2) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรเกี่ยวกับการเป็น

ประชาคมอาเซียน โดยปราศจากความเครียดและ 3) ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนอย่างมีเหตุผลตามลำดับ

4. ด้านมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) มีความศรัทธาในงาน เชื่อมมั่นในตนเอง ตัดสินใจด้วยความมั่นใจกล้าคิด กล้าทำอย่างรอบคอบเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน 2) งานที่ทำอยู่นี้มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้โดยไม่รู้สึกเกิดความเบื่อหน่ายและ 3) เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงตามลำดับ

5. ด้านมีวุฒิภาวะเพียงพอในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) เมื่อมีเหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้นกับองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน มักทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อช่วยแก้ปัญหาองค์กรเสมอมา 2) ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและ 3) สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ

6. ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) มีความเป็นตัวของตัวเองแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด 2) หลีกเลี่ยงการโต้เถียงโดยไม่จำเป็น และ 3) รู้จักระงับสติอารมณ์เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาตามลำดับ

7. ด้านมองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) อยู่ในกลุ่มเพื่อนด้วยความสุข สนุกสนาน อารมณ์แจ่มใสเสมอ 2) พบปะสังสรรค์กับผู้อื่นและร่วมงานสังคมในโอกาสอันเหมาะสม และ 3) ภูมิใจในองค์กรและทำงานอย่างมีความสุขตามลำดับ

ผลการสำรวจความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษา พบว่า ระดับความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) เสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน 2) สร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ และ 3) จัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงาน ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านศึกษา ข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมาย สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านรักษานบูรณาการไว้ได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งทั้ง 4 ข้อ โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) วัตถุประสงค์ของอาเซียน 2) กฎบัตรอาเซียน

และ 3) ประเทศสมาชิกอาเซียน ตามลำดับ

2. ด้านสร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่างๆในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามี 3 ลำดับสูงสุดคือ

1) ค่านิยมการไม่ใช้กำลัง เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค 2) ยึดหลักสันติวิธี เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาคและ 3) ใช้หลักการประนีประนอมเพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาคตามลำดับ

3. ด้านเสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) ลดปัญหาการประพุดิติดกกฎหมายและอาชญากรรมข้ามชาติ 2) การปราบปรามและป้องกันยาเสพติดและ 3) การเผชิญภัยคุกคามความมั่นคงบนพื้นฐานความมั่นคงของมนุษย์ตามลำดับ

4. ด้านเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) การเตรียมความรู้ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม 2) การเตรียมภาษาอังกฤษ สำหรับใช้เป็นภาษากลางในการประสานงานและ 3) การเตรียมภาษาท้องถิ่นใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในประเทศสมาชิกตามลำดับ

5. ด้านศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) การระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธี เน้นการรวมศูนย์กับความสัมพันธ์กับภายนอก ทำให้กฎบัตรนี้ 2) เป็นเสาหลักของการสร้างประชาคมอาเซียนและ 3) ตอกย้ำถึงข้อผูกมัดทางกฎหมายของข้อตกลงอาเซียนตามลำดับ

6. ด้านศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิกในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) วัฒนธรรมเกี่ยวกับอาหารของแต่ละประเทศสมาชิก 2) วัฒนธรรมการแต่งกายในสังคมของแต่ละประเทศสมาชิกและ 3) วัฒนธรรมการใช้ชีวิตในสังคมของแต่ละประเทศสมาชิกตามลำดับ

7. ด้านรักษานูรณาการไว้ได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 2) พัฒนาวิทยากรแกนนำด้าน ASEAN/ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามลำดับ และ 3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า ระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านทักษะ/ กระบวนการทักษะพื้นฐาน และด้านความรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเจตคติผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ กงเดิม (2555) ศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรู้และด้านทักษะกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง ความพร้อมเจตคติอยู่ในระดับมาก แสดงว่าระดับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ของบุคลากรที่ทำงานแล้วจะมีความแตกต่างกับนักศึกษาที่กำลังเรียนอยู่ คือ บุคลากรที่ทำงานแล้วควรมีทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ด้านทักษะ/ กระบวนการทักษะพื้นฐาน และด้านความรู้ จะอยู่ในระดับมากกว่า นักศึกษา ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้ดี แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทนา คชเสนี (2554) ศึกษาการเตรียมความพร้อมผลิตกำลังคนสู่การเป็นประชาคมอาเซียนและเปิดเสรีการค้าบริการด้านอุดมศึกษา นฤมล สุวรรณ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา สถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี

การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ระดับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ คือ 1) ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ 2) ปฏิบัติตนตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้ และ 3) ด้านมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง แสดงว่าการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรจะให้ความสำคัญด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ คือมีความเป็นตัวของตัวเองแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด

การหลีกเลี่ยงการโต้เถียงโดยไม่จำเป็น และรู้จักระงับสติอารมณ์ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งถ้าหากบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ปรับตัวได้ ก็จะสามารถเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Forsyth และคณะ (2008) ศึกษาวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี 2015 Paul (2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพร้อมในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร วีรกร อุตร์เลิศ (2554) ศึกษาการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษา: เทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก และ Sugimura (2012) ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ความเป็นไปได้ของการรวมกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงผ่านเครือข่ายในระดับภูมิภาคและความร่วมมือของมหาวิทยาลัยในด้านการศึกษาที่สูงขึ้น

ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนพบว่า ระดับความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง โดยมี 3 ลำดับสูงสุดคือ 1) เสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน 2) สร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่างๆ และ 3) จัดตั้งสำนักงาน/สำนัก/ส่วนงาน ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านศึกษา ข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมาย แสดงว่า ในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนนั้น บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จะต้องคำนึงถึงการเสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน เนื่องจากเป็นลดปัญหาการประพุดติผิดกฎหมายและอาชญากรรมข้ามชาติการปราบปรามและป้องกันยาเสพติดและการเผชิญภัยคุกคามความมั่นคงบนพื้นฐานความมั่นคงของมนุษย์ได้ สอดคล้องกับการศึกษาของชัยสำราญ พิมณาคุณ (2555) ศึกษาเรื่องสภาพความพร้อมการบริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง แสดงว่า ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ/กระบวนการ ด้านเจตคติ มีผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียน

สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง แสดงว่า การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย ด้านรักษาบูรณาการไว้ได้ ด้านปฏิบัติตามแบบแผนที่ตั้งค้วมวางไว้ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพ

ความเป็นจริง ด้านการมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ ด้านการมีวุฒิภาวะเพียงพอ ด้านรักษา อารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ ด้านมองสังคมในทัศนะที่ดี และช่วยเหลือสังคมเสมอ มีผลต่อการเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมอาเซียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย การสำรวจทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน พบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ในเรื่องเกี่ยวกับความเคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การมีภาวะผู้นำ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรจัดกิจกรรมเสริม เช่น การอบรมภาวะการเป็นผู้นำ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มาก และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัย การสำรวจการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน พบว่าอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ด้านรักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ การปฏิบัติตามแบบแผนที่ตั้งค้วางไว้ และด้านมีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ ดังนั้น หน่วยงานต่างๆ สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจนในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาในครั้งหน้า ควรขยายขอบเขตการศึกษา โดยเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือต่างกันอย่างไร

2. ผลการศึกษาพบว่า การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลกระทบบกความต้องการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เพิ่มเติม เช่น ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร ความเครียด การยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น เพราะในการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียนนั้น อาจมีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีผลกระทบ ดังนั้นควรศึกษาให้ครอบคลุมถึงปัจจัยต่างๆ เพื่อให้การปรับตัวของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หลาสว่างศ์. (2540). ความพร้อมในจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เกษม เฉลิมธนะกิจ โกลล. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2558). FTA, เข้าถึงได้จาก www.dtn.go.th.
- กฤษดา ทองสังวร. (2540). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- ชัยสำราญ พิมณาคุณ. (2555). สภาพความพร้อมการบริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25.วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดัชนี จรัสโชติพิณิต. (2536). การปรับตัวของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในอุตสาหกรรมทอผ้า. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงรัตน์ พิทักษ์. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์คอมเมอร์สใน บริษัทสื่อสาร โทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทศพนธ์ นรพันธุ์. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน.
- ธิดารัตน์ โชคสุชาติ. (2553) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนความสำคัญและการเตรียมความพร้อมของไทย. วารสารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิชาการปีที่ 14 ฉบับที่ 27.
- นฤมล สุมรรคา. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษาสถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บึงอร ชูพงศ์. (2523). การศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจพร พิงไชย. (2553). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 3(2), 15-109.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). สุขภาพจิตเบื้องต้น.
- พรรณีช เจนจิต. (2545). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: เมธีพิปส์.
- พรรณี ชูชัย. (2538). ความพร้อมในจิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: คอมแพคพรีน.

พรรณณี ลีกิจวัฒน์. (2553). วิธีการวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธีและคณะ. (2539). เอกสารการสอนการพัฒนาชนบทจังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี:
โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วีรกร อุดรเลิศ. (2554). การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการก้าวสู่
ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษา: เทศบาลตำบลบ้านแยงอำเภอ นครไทยจังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิจัยเพื่อ
การพัฒนาเชิงพื้นที่, 5(1), 94-104

วีรจิตต์ สุวรรณบุญ. (2540). การปรับตัวของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ. งานนิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สังคมวิทยาประยุกต์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สินี เจริญพจน์. (2537). ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรม. จุลสารสถาบันพัฒนาข้าราชการพล
เรือน, ปีที่ 11, ฉบับที่ 13

สุบิน ยุระรัช. (2555). ความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยเพื่อรองรับ
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุรพล พยอมรัมย์. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. ในเอกสารการสอน โครงการส่งเสริมการผลิต
ตำรา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรพล อินทุราม. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน:
ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมใจ กงเดิม. (2555). การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

สมพงษ์ เทียงธรรม. (2536). ความพร้อมในการออกไปปฏิบัติหน้าที่ของนักเรียนพลตำรวจของ
โรงเรียนตำรวจภูธร 3: ศึกษาเฉพาะนักเรียนพลตำรวจรุ่นที่ 43. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้. (2558). เข้าถึงได้ จาก <http://www.amata.com>

สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ. (2553). การศึกษา: การสร้างประชาคมอาเซียน 2558.
กรุงเทพฯ: สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้. (2558). จำนวนประชากร. เข้าถึงได้จาก
<http://www.amata.com>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ
ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิบูลย์กิจ

- วิชัย โดสุวรรณจินดา. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. (พิมพ์ครั้งที่ 18) .กรุงเทพฯ: สุพีเรียพรีนติ้งเฮาส์.
- อัญชลี มุละดา. (2541). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- เอกราช อะมะวัลย์. (2554). การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในพ.ศ. 2558. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรวรรณ สีลวานิช. (2554). ความพร้อมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ดวงรัตน์ พิทักษ์) .2540). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม .วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาพรณ โคตรจรัส. (2525). สุขภาพจิต: จิตวิทยาในการดำรงชีวิต. เล่ม 1. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, ภาควิชาจิตวิทยา.
- นวรรตน์ สอยเหลือง) .2545(. ความพร้อมของพยาบาลตำรวจกับการใช้มาตรฐานระบบจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001. กรุงเทพมหานครวิทยานิพนธ์ปริญญาโท ; มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นฤตพงศ์ ไชยวงศ์) .2540). ความพร้อมในการจัดประชุมชน ศึกษากรณีคณะกรรมการหมู่บ้านอำเภอปัว จังหวัดน่าน .กรุงเทพมหานครวิทยานิพนธ์ปริญญาโท ; มหาวิทยาลัยมหิดล
- มาลี จูทา.)2542 .(จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่)4(. กรุงเทพฯ. หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.
- Arkoff, A. (1968). Adjustment and Mental Health. New York : McGraw-Hill
- Barrow, R. & Milburn, (1990). A Critical Dictionary of Education Concepts, (2ud ed). New York: TeachersCollage.
- Carkhuff R. R. (1987). The Art Helping. (6th ed.). Amherst, MA: Human Resource Development Press.
- Cronbach, L.J.(1990). Essentials of Psychological (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Downing, J., & Thackrey, D. (1971). Reading Readiness. London: University of London.
- Gorlow, L. (1968). Reading in the Psychology of adjustment. (2ud.). New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (2516:1973). Dictionary of Education. NewYork: MaGraw-Hill.

Heyness, R. W. (1958). *The Psychology of Personal Adjustment: A Holt Dryden Book*. New York: Herry Holt.

Hurlock, E. B. (1950). *Child Development*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

Lazarus, R. S. (1969). *Patterns of Adjustment Human Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.

Mouly, G J. (1968). *Psychology for Effectiveness Teaching* (2nd ed). New York: Holt, Rineheart and Winston, Tnc.

Nunnally, J C. (1978). *Psychometric theory*, (2^{ud}.ed.). New York: McGraw-Hill.

Wilang, J. D. & Teo. A. (2012). *Enhancing Comprehensibility Among ELF Users*. *Journal of English and Literature (JEL)*, 2(2), 43-58; September.

Yamane, (1967). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของบุคลากร
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยการทำเครื่องหมาย/ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงเพียง
คำตอบเดียว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี () 31-40 ปี
() 41- 50 ปี () มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

() โสด () สมรส
() หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,001 – 15,000 บาท
() 15,001 - 20,000 บาท () 20,001 – 25,000 บาท
() มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ไม่เกิน 5ปี () 6-10 ปี
() 11-15 ปี () 16-20ปี
() 21ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยการทำเครื่องหมาย/ลงในช่องว่าง□ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน เพียงคำตอบเดียว โดยที่กำหนดให้ 5 = มากอย่างยิ่ง, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยอย่างยิ่ง

ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากอย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยอย่างยิ่ง (1)
ด้านความรู้					
7. ความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม					
8. ความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน					
9. ความรู้เข้าใจบทบาทของการเป็นส่วนหนึ่งในประชาคมอาเซียน					
10. ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสัมพันธ์กับภายนอกอาเซียน					
ด้านทักษะ/ กระบวนการ					
ทักษะพื้นฐาน					
11. สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้าน อีกอย่างน้อย 1 ภาษา)					
12. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์					
13. มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี					
14. มีความสามารถในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น					

ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากอย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยอย่างยิ่ง (1)
ทักษะพลเมือง/ ความรับผิดชอบทางสังคม					
15. เคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม					
16. มีภาวะผู้นำ					
17. เห็นปัญหาสังคมและลงมือทำเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง					
ทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตน					
18. เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน					
19. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
20. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผล มีวิธีคิดอย่างถูกต้อง					
21. มีความสามารถในการจัดการ/ ควบคุมตนเอง					
ด้านเจตคติ					
22. มีความภูมิใจในความเป็นไทย/ ความเป็นอาเซียน					
23. ร่วมกันรับผิดชอบต่อประชาคมอาเซียน					
24. มีความตระหนักในความเป็นอาเซียน					
25. มีวิถีชีวิตประชาธิปไตย ยึดมั่นในหลักธรรมภิบาล สันติวิธี/ สันติธรรม					
26. ยอมรับความแตกต่างในการนับถือศาสนา					
27. ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน

คำชี้แจงกรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยการทำเครื่องหมาย/ลงในช่องว่าง□ที่ตรงกับระดับความคิดเห็น

การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากอย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยอย่างยิ่ง (1)
รักษาบูรณาการไว้ได้ (Maintaining an integrated)					
28. ท่านสามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี					
29. ท่านยินดีให้โอกาสคนรุ่นใหม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน					
30. ท่านศึกษาหาความรู้จากตำรา วารสารหรือ Internet และแหล่งความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อนำมาพัฒนางานของตนอยู่เสมอ					
31. ท่านยินดีเรียนรู้งานใหม่ ๆ และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน					
ปฏิบัติตามแบบแผนที่สังคมวางไว้ (Conforming to social demands)					
32. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนด้วยความเต็มใจ					
33. ท่านชอบวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					

การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
34. ท่านปฏิบัติตามกฎปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยไม่มีความขัดแย้ง					
35. ท่านมีความจริงใจต่อหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน					
การปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง (Adapting to reality)					
36. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนอย่างมีเหตุผล					
37. ท่านเข้าใจสัจธรรมว่าทุกอย่างย่อมมีการเปลี่ยนแปลง จึงต้องรู้จักปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างดี					
38. ท่านยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ และยินดีศึกษาเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อนำมาปฏิบัติ โดยไม่มีความขัดแย้งในใจ					
39. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนโดยปราศจากความเครียด					
มีความมั่นใจ มีความหวังที่จะปรับตัวได้ (Maintaining consistency)					
40. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง					

การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากอย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยอย่างยิ่ง (1)
41. ท่านมีความศรัทธาในงาน เชื่อมั่นในตนเอง ตัดสินใจด้วยความมั่นใจกล้าคิด กล้าทำอย่างรอบคอบเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน					
42. งานที่ท่านทำอยู่นี้มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้โดยไม่รู้สึกรู้สึกเกิดความเบื่อหน่าย					
43. ท่านเชื่อว่างานที่ทำ มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อครอบครัวและสังคม					
มีวุฒิภาวะเพียงพอ (Maturing with age)					
44. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
45. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
46. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ					
47. เมื่อมีเหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้นกับองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน ท่านมักทุ่มเท แรงกายแรงใจเพื่อช่วยแก้ปัญหาขององค์กรเสมอมา					
รักษาอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติอยู่เสมอ (Maintaining an optimal emotional tone)					
48. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน และยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
49. ท่านรู้จักระงับสติอารมณ์ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา					

การปรับตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
50. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด					
51. ท่านหลีกเลี่ยงการโต้เถียงโดยไม่จำเป็น					
มองสังคมในทัศนะที่ดีและช่วยเหลือสังคมเสมอ					
52. ท่านมีความรู้สึกที่ดีและใส่ใจในความรู้สึกของเพื่อนเสมอ					
53. ท่านภูมิใจในองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข					
54. ท่านอยู่ในกลุ่มเพื่อนด้วยความสุข สนุกสนาน อารมณ์แจ่มใสเสมอ					
55. ท่านพบปะสังสรรค์กับผู้อื่นและร่วมงานสังคมในโอกาสอันเหมาะสม					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยการทำเครื่องหมาย/ลงในช่องว่าง□ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน เพียงคำตอบเดียว โดยที่กำหนดให้ 5 = มากอย่างยิ่ง, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยอย่างยิ่ง

ความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากอย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยอย่างยิ่ง (1)
ทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
56. วัตถุประสงค์ของอาเซียน					
57. กฎบัตรอาเซียน					
58. ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน					
59. ประเทศสมาชิกอาเซียน					
สร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ					
60. ค่านิยมการไม่ใช้กำลัง เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค					
61. ยึดหลักสันติวิธี เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค					
62. ไม่ใช้อาวุธนิวเคลียร์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค					
63. ใช้หลักการประนีประนอมเพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค					
เสริมสร้างขีดความสามารถอาเซียน					
64. การเผชิญภัยคุกคามความมั่นคงบนพื้นฐานความมั่นคงของมนุษย์					
65. ประสานการจัดทำข้อมูลกลางในเรื่องอาชญากรรมข้ามชาติในอาเซียน เพื่อแก้ปัญหาการก่อการร้าย					
66. การปราบปรามและป้องกันยาเสพติด					

ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากอย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยอย่างยิ่ง (1)
67. ลดปัญหาการประพาศิผิดกฎหมายและ อาชญากรรมข้ามชาติ					
เตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรสาขาต่าง ๆ					
68. การเตรียมภาษาอังกฤษ สำหรับใช้เป็นภาษากลาง ในการประสานงาน					
69. การเตรียมภาษาท้องถิ่นใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่อ อำนวยความสะดวกในประเทศสมาชิก					
70. การเตรียมทัศนคติของบุคลากรในการเข้าสู่อาเซียน					
71. การเตรียมความรู้ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม					
ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมาย					
72. การที่ไม่แทรกแซงกิจการภายใน					
73. การระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธี เน้นการรวมศูนย์ กับความสัมพันธ์กับภายนอก ทำให้กฎบัตรนี้					
74. เป็นเสาหลักของการสร้างประชาคมอาเซียน					
75. ตอกย้ำถึงข้อผูกมัดทางกฎหมายของข้อตกลง อาเซียน					
ศึกษาวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิก					
76. วัฒนธรรมการใช้ชีวิตในสังคมของแต่ละประเทศ สมาชิก					
77. วัฒนธรรมการทำงานในสังคมของแต่ละประเทศ สมาชิก					
78. วัฒนธรรมการแต่งกายในสังคมของแต่ละประเทศ สมาชิก					
79. วัฒนธรรมเกี่ยวกับอาหารของแต่ละประเทศ สมาชิก					

ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากอย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยอย่างยิ่ง (1)
จัดตั้งสำนักงาน/ สำนัก/ ส่วนงาน					
80. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน					
81. พัฒนาวิทยากรแกนนำด้าน ASEAN/ พัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ					
82. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้					
83. ประสานและจัดทำข้อมูลต่าง ๆ					

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหาวิจัย

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ดร.ศรัณยา เดิศพุทธรักษ์	ดร.ชนิสรา แสงสุวรรณค์	ดร.เบ็รภัต ตรีศิริโชติ	รวม	IOC	สรุปผล
1. เพศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.1 หญิง						
1.2 ชาย						
2. อายุ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี						
2.2 30 - 40 ปี						
2.3 41 - 50 ปี						
2.4 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป						
3. ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี						
3.2 ปริญญาตรี						
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี						
4. สถานภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.1 โสด						
4.2 สมรส						
4.3 หย่า/ แยกกันอยู่/ หม้าย						

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.ชนิสรา แสงสวรรค์	ดร.เบ็รทด์ ตรีศิริโชติ	รวม	IOC	สรุปผล
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.1 ไม่เกิน 10,000 บาท						
5.2 10,001- 15,000 บาท						
5.3 15,001-20,000 บาท						
5.4 20,001- 25,000 บาท						
5.5 25,000 บาท ขึ้นไป						
6. ประสบการณ์ในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.1 น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี						
6.2 6 – 10 ปี						
6.3 11 – 15 ปี						
6.4 16 – 20 ปี						
6.5 21 ปีขึ้นไป						
7. ความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียนในด้าน การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. ความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9. ความรู้เข้าใจบทบาทของการเป็นส่วนหนึ่ง ในประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10. ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและ ความสัมพันธ์กับภายนอกอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11. สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้าน อีก อย่างน้อย 1 ภาษา)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.ชนิสรา แสงสวรรค์	ดร.ธีรทัต ตรีศิริโชติ	รวม	IOC	สรุปผล
12. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13. มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14. มีความสามารถในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15. เคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16. มีภาวะผู้นำ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17. เห็นปัญหาสังคมและลงมือทำเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18. เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีวิธีคิดอย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21. มีความสามารถในการจัดการ/ ควบคุมตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22. มีความภูมิใจในความเป็นไทย/ ความเป็นอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23. ร่วมกันรับผิดชอบต่อประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24. มีความตระหนักในความเป็นอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.ชนิสรา แสงสวรรค์	ดร.ธีรทัต ตรีศิริโชติ	รวม	IOC	สรุปผล
25. มีวิถีชีวิตประชาธิปไตย ยึดมั่นในหลักธรรมภิกขาถุ สันติวิธี/ สันติธรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26. ยอมรับความแตกต่างในการนับถือศาสนา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27. ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28. ท่านสามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29. ท่านยินดีให้โอกาสคนรุ่นใหม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30. ท่านศึกษาหาความรู้จากตำรา วารสารหรือ Internet และแหล่งความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อนำมาพัฒนางานของตน อยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31. ท่านยินดีเรียนรู้งานใหม่ๆ และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
32. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนด้วยความตั้งใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.ชนิสรา แสงสวรรค์	ดร.เบ็รทัต ตรีศิริโชติ	รวม	IOC	สรุปผล
33. ท่านขอวิถฒนธรรมองค์การเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34. ท่านปฏิบัติตามกฎปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยไม่มีความขัดแย้ง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35. ท่านมีความจริงใจต่อหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
36. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนอย่างมีเหตุผล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
37. ท่านเข้าใจสัจธรรมว่าทุกอย่างย่อมมีการเปลี่ยนแปลงจึงต้องรู้จักปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38. ท่านยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ และยินดีศึกษาเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อนำมาปฏิบัติโดยไม่มีความขัดแย้งในใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
39. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนโดยปราศจากความเครียด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.ชนิสรา แสงสวรรค์	ดร.ธีรทัต ตรีศิริโชติ	รวม	IOC	สรุปผล
40. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
41. ท่านมีความศรัทธาในงาน เชื้อมั่นในตนเอง ตัดสินใจด้วยความมั่นใจกล้าคิด กล้าทำอย่างรอบคอบเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
42. งานที่ท่านทำอยู่นี้มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้โดยไม่รู้สึกรู้สึกเกิดความเบื่อหน่าย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
43. ท่านเชื่อว่างานที่ท่านทำ มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อครอบครัวและสังคม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
44. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
45. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
46. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
47. เมื่อมีเหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้นกับองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน ท่านมักทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อช่วยแก้ปัญหาองค์กรเสมอมา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.ชนิสรา แสงสวรรค์	ดร.เบ็รทด์ ศรีศิริโชติ	รวม	IOC	สรุปผล
48. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน และยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
49. ท่านรู้จักระงับสติอารมณ์ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
50. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
51. ท่านหลีกเลี่ยงการโต้เถียงโดยไม่จำเป็น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
52. ท่านมีความรู้สึกที่ดีและใส่ใจในความรู้สึกของเพื่อนเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
53. ท่านภูมิใจในองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
54. ท่านอยู่ในกลุ่มเพื่อนด้วยความสุข สนุกสนาน อารมณ์แจ่มใสเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
55. ท่านพบปะสังสรรค์กับผู้อื่นและร่วมงานสังคมในโอกาสอันเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
56. วัตถุประสงค์ของอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
57. กฎบัตรอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
58. ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
59. ประเทศสมาชิกอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.ชนิสรา แสงสวรรค์	ดร.ธีรทัต ตรีศิริโชติ	รวม	IOC	สรุปผล
60. คำนิยามการไม่ใช้กำลัง เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
61. ยึดหลักสันติวิธี เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
62. ไม่ใช้อาวุธนิวเคลียร์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
63. ใช้หลักการประนีประนอมเพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
64. การเผชิญภัยคุกคามความมั่นคงบนพื้นฐานความมั่นคงของมนุษย์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
65. ประสานการจัดทำข้อมูลกลางในเรื่องอาชญากรรมข้ามชาติในอาเซียน เพื่อแก้ปัญหาคารก่อการร้าย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
66. การปราบปรามและป้องกันยาเสพติด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
67. ลดปัญหาการประทุติพิคกฎหมายและอาชญากรรมข้ามชาติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
68. การเตรียมภาษาอังกฤษ สำหรับใช้เป็นภาษากลางในการประสานงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
69. การเตรียมภาษาท้องถิ่นใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในประเทศสมาชิก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.ชนิสรา แสงสวรรค์	ดร.ปรีทิต ตรีศิริโชติ	รวม	IOC	สรุปผล
70. การเตรียมทัศนคติของบุคลากรในการเข้าสู่อาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
71. การเตรียมความรู้ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
72. การที่ไม่แทรกแซงกิจการภายใน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
73. การระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธี เน้นการรวมศูนย์กับความสัมพันธ์กับภายนอก ทำให้กฎบัตรนี้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
74. เป็นเสาหลักของการสร้างประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
75. ตอกย้ำถึงข้อผูกมัดทางกฎหมายของข้อตกลงอาเซียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
76. วัฒนธรรมการใช้ชีวิตในสังคมของแต่ละประเทศสมาชิก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
77. วัฒนธรรมการทำงานในสังคมของแต่ละประเทศสมาชิก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
78. วัฒนธรรมการแต่งกายในสังคมของแต่ละประเทศสมาชิก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
79. วัฒนธรรมเกี่ยวกับอาหารของแต่ละประเทศสมาชิก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
80. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
81. พัฒนาวิทยากรแกนนำด้าน ASEAN/ พัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.ชนิสรา แสงสวรรค์	ดร.นิรภัท ตรีศิริโชติ	รวม	IOC	สรุปผล
82. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
83. ประสานและจัดทำข้อมูลต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
รวม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นและเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha coefficient) ของแบบสอบถามรายชื่อ

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อถือได้	ระดับความเชื่อถือได้
1. ความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม	.937	สูงมาก
2. ความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน	.938	สูงมาก
3. ความรู้เข้าใจบทบาทของการเป็นส่วนหนึ่งในประชาคมอาเซียน	.936	สูงมาก
4. ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสัมพันธ์กับภายนอกอาเซียน	.938	สูงมาก
5. สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้าน อีกอย่างน้อย 1 ภาษา)	.939	สูงมาก
6. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์	.936	สูงมาก
7. มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี	.937	สูงมาก
8. มีความสามารถในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น	.937	สูงมาก
9. เคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	.936	สูงมาก
10. มีภาวะผู้นำ	.936	สูงมาก
11. เห็นปัญหาสังคมและลงมือทำเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	.936	สูงมาก
12. เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน	.938	สูงมาก
13. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	.936	สูงมาก
14. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีวิธีการอย่างถูกต้อง	.936	สูงมาก
15. มีความสามารถในการจัดการ/ ควบคุมตนเอง	.937	สูงมาก
16. มีความภูมิใจในความเป็นไทย/ ความเป็นอาเซียน	.937	สูงมาก

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อถือได้	ระดับความเชื่อถือได้
17. ร่วมกันรับผิดชอบต่อประชาคมอาเซียน	.936	สูงมาก
18. มีความตระหนักในความเป็นอาเซียน	.936	สูงมาก
19. มีวิถีชีวิตประชาธิปไตย ยึดมั่นในหลักธรรมภิบาล สันติวิธี/ สันติธรรม	.937	สูงมาก
20. ยอมรับความแตกต่างในการนับถือศาสนา	.936	สูงมาก
21. ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	.938	สูงมาก
22. ท่านสามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติ ได้เป็นอย่างดี	.936	สูงมาก
23. ท่านยินดีให้โอกาสคนรุ่นใหม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน	.937	สูงมาก
24. ท่านศึกษาหาความรู้จากตำรา วารสารหรือ Internet และแหล่งความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อนำมาพัฒนางานของคุณอยู่เสมอ	.937	สูงมาก
25. ท่านยินดีเรียนรู้งานใหม่ๆ และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อเป็น ประโยชน์ในการทำงาน	.936	สูงมาก
26. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเกี่ยวกับการเป็น ประชาคมอาเซียนด้วยความเต็มใจ	.936	สูงมาก
27. ท่านขอวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับการเป็น ประชาคมอาเซียนและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	.937	สูงมาก
28. ท่านปฏิบัติตามกฎปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการ เป็นประชาคมอาเซียน โดยไม่มีความขัดแย้ง	.937	สูงมาก
29. ท่านมีความจริงใจต่อหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน	.936	สูงมาก
30. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่เกี่ยวกับ การเป็นประชาคมอาเซียนอย่างมีเหตุผล	.937	สูงมาก

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อถือได้	ระดับความเชื่อถือได้
31. ท่านเข้าใจสังขรณ์ว่าทุกอย่างย่อมมีการเปลี่ยนแปลง จึงต้องรู้จักปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างดี	.937	สูงมาก
32. ท่านยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ และยินดีศึกษา เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อนำมาปฏิบัติโดยไม่มีความขัดแย้งในใจ	.937	สูงมาก
33. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้ง ภายนอกและภายในองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนโดยปราศจากความเครียด	.936	สูงมาก
34. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.936	สูงมาก
35. ท่านมีความศรัทธาในงาน เชื่อมั่นในตนเอง ตัดสินใจ ด้วยความมั่นใจกล้าคิด กล้าทำอย่างรอบคอบเกี่ยวกับการ เป็นประชาคมอาเซียน	.936	สูงมาก
36. งานที่ท่านทำอยู่นี้มีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้โดยไม่รู้สึ กเกิดความเบื่อหน่าย	.938	สูงมาก
37. ท่านเชื่อว่างานที่ท่านทำ มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อครอบครัว และสังคม	.937	สูงมาก
38. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเกี่ยวกับการ เป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	.937	สูงมาก
39. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่อง ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	.937	สูงมาก
40. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	.937	สูงมาก

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อถือได้	ระดับความเชื่อถือได้
41. เมื่อมีเหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้นกับองค์กรเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน ท่านมักทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อช่วยแก้ปัญหาองค์กรเสมอมา	.938	สูงมาก
42. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียน และยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	.936	สูงมาก
43. ท่านรู้จักระงับสติอารมณ์ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา	.937	สูงมาก
44. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด	.937	สูงมาก
45. ท่านหลีกเลี่ยงการโต้เถียงโดยไม่จำเป็น	.937	สูงมาก
46. ท่านมีความรู้สึกที่ดีและใส่ใจในความรู้สึกของเพื่อนเสมอ	.938	สูงมาก
47. ท่านภูมิใจในองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข	.937	สูงมาก
48. ท่านอยู่ในกลุ่มเพื่อนด้วยความสุข สนุกสนาน อารมณ์แจ่มใสเสมอ	.937	สูงมาก
49. ท่านพบปะสังสรรค์กับผู้อื่นและร่วมงานสังคมในโอกาสอันเหมาะสม	.938	สูงมาก
50. วัตถุประสงค์ของอาเซียน	.937	สูงมาก
51. กฎบัตรอาเซียน	.936	สูงมาก
52. ทักษะการเป็นประชาคมอาเซียน	.937	สูงมาก
53. ประเทศสมาชิกอาเซียน	.937	สูงมาก
54. ค่านิยมการไม่ใช้กำลัง เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค	.937	สูงมาก
55. ยึดหลักสันติวิธี เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค	.937	สูงมาก
56. ไม่ใช้อาวุธนิวเคลียร์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสงบสุขและสันติภาพในภูมิภาค	.937	สูงมาก

ข้อความ	ค่าความเชื่อถือ ได้	ระดับความเชื่อถือ ได้
57. ใช้หลักการประนีประนอมเพื่อให้เกิดความสงบสุข และสันติภาพในภูมิภาค	.937	สูงมาก
58. การเผชิญภัยคุกคามความมั่นคงบนพื้นฐานความ มั่นคงของมนุษย์	.937	สูงมาก
59. ประสานการจัดทำข้อมูลกลางในเรื่องอาชญากรรม ข้ามชาติในอาเซียน เพื่อแก้ปัญหาการก่อการร้าย	.937	สูงมาก
60. การปราบปรามและป้องกันยาเสพติด	.936	สูงมาก
61. ลดปัญหาการประทุพติผิดกฎหมายและอาชญากรรม ข้ามชาติ	.937	สูงมาก
62. การเตรียมภาษาอังกฤษ สำหรับใช้เป็นภาษากลางใน การประชุมงาน	.937	สูงมาก
63. การเตรียมภาษาท้องถิ่นใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่อ อำนวยความสะดวกในประเทศสมาชิก	.937	สูงมาก
64. การเตรียมทัศนคติของบุคลากรในการเข้าสู่อาเซียน	.937	สูงมาก
65. การเตรียมความรู้ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและ วัฒนธรรม	.937	สูงมาก
66. การที่ไม่แทรกแซงกิจการภายใน	.937	สูงมาก
67. การระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธี เน้นการรวมศูนย์กับ ความสัมพันธ์กับภายนอก ทำให้กฎบัตรนี้	.936	สูงมาก
68. เป็นเสาหลักของการสร้างประชาคมอาเซียน	.936	สูงมาก
69. ตอกย้ำถึงข้อผูกมัดทางกฎหมายของข้อตกลงอาเซียน	.936	สูงมาก
70. วัฒนธรรมการใช้ชีวิตในสังคมของแต่ละประเทศ สมาชิก	.936	สูงมาก
71. วัฒนธรรมการทำงานในสังคมของแต่ละประเทศ สมาชิก	.936	สูงมาก
72. วัฒนธรรมการแต่งกายในสังคมของแต่ละประเทศ สมาชิก	.936	สูงมาก
73. วัฒนธรรมเกี่ยวกับอาหารของแต่ละประเทศสมาชิก	.936	สูงมาก

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อถือได้	ระดับความเชื่อถือได้
74. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	.937	สูงมาก
75. พัฒนาวิทยากรแกนนำด้าน ASEAN/ พัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ	.937	สูงมาก
76. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้	.937	สูงมาก
77. ประสานและจัดทำข้อมูลต่าง ๆ	.937	สูงมาก
รวม	.938	สูงมาก

สารบัญภาพ

