

การศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะ ในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย

วิวัฒน์ คลังวิจิตร^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย 2. เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการ ศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางจากแบบสำรวจ มีประชากรในการศึกษาครั้งนี้จากผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะ 400 คน เจ้าหน้าที่ 300 คน รวมประชากร 700 คน จากตารางการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรตารางของเครจซี่และมอร์แกน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 248 คน พัฒนาการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการ เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการ จำนวน 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย จากการศึกษา มีปัจจัยที่มีความสำคัญตามลำดับ คือ 1.เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร 2.กระบวนการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร 3.คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร 4.วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร 5. บรรยายภาพและสภาพแวดล้อม มีค่าระดับความคิดเห็นปานกลาง การศึกษาแผนกลยุทธ์พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทยผู้วิจัยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 1.กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรต้องมีสมรรถนะทางวิชาชีพควบคู่คุณวุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์ในการสรรหา 2.กลยุทธ์การคัดเลือกบุคลากรต้องคัดเลือกด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 3.กลยุทธ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่หน่วยงานกำหนด 4.กลยุทธ์เพื่อโอนย้ายต้องกำหนดตามระดับสมรรถนะที่หน่วยงานกำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพ 5.กลยุทธ์เพื่อลดทรัพยากร ต้องพยากรณ์อัตรากำลังและวิเคราะห์เศรษฐศาสตร์การเติบโตของตลาด

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฐานสมรรถนะ วางแผนกลยุทธ์

¹ หลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี e-mail: vivat.tum@gmail.com

* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: vivat.tum@gmail.com

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF COMPETENCY BASED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN COMPANY CENTRAL THAILAND

Wiwat Klungvijit^{1*}

Abstract

This research aims to 1. Study the effectiveness of performance management, human resource base, For Enterprises in the central part of Thailand. 2. Plan strategies for managing human resources based performance in the workplace. Effectiveness of human resource base in the establishment of the central performance from the survey. The population in this study are Operators and 400 human resource management performance personnel related to the and 300 staffs so the total number is of 700 people. Based in the table of Krejcie and Morgan, The total sample is 248 people Whose Jobs are related to development, strategic planning, performance management and human resource base in the workplace. Another study is the Technical discussion groups Focusing on The professionals with knowledge management, human resource base performance in enterprises with the sample of 10 people. The Purposive Sampling results showed that the effectiveness of human resource based. Relies on 1. The effectiveness of information technology management. 2. management processes that affect the effectiveness of management. 3. leadership characteristics that affect the effectiveness of management. 4. Cultural Organization affecting the effectiveness of management 5. atmosphere and environment. The level of medium education strategy, management development, human resources base performance in the establishment of central Thailand, the researchers used a technique of group discussion (Focus Group). Recruitment strategies and required in the performance of professional qualification. Are 1. Education is the basis for recruitment 2. Strategies for selecting personnel with professional standards 3. Strategies to position and evaluate the performance of the agency determined performance. 4. strategy to migrate and determine the level of performance that the agency sets as of professional standards. 5. Strategies to reduce the manpower and resources to forecast the economic analysis of market growth.

Keywords : effective, human resource management, strategic planning, database performance.

¹ Course electronic communications and computers program electronic communications and computers varaya university patumtanee, e-mail: vivat.tum@gmail.com

* Corresponding author, e-mail: vivat.tum@gmail.com

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เครื่องมือและวิธีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในระบอบราชการคือการบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) ซึ่งแนวคิดนี้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้และความสามารถ เพื่อให้เกิดคุณลักษณะเหล่านั้นโดยกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่าในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมใดในระดับเท่าใด จึงจะทำให้บุคลากรผู้นั้นมีคุณลักษณะที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ต่อมาผู้นำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลของหน่วยราชการและภาคธุรกิจเอกชนมากขึ้น แต่ละองค์กรก็ออกแบบสมรรถนะให้เหมาะสมกับความจำเป็นของหน่วยงานของตน ทำให้ Competency กลายเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ (Competency Based Human Resources Management) สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถหรือ พฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นความจำเป็นที่จะต้องรู้จึงจะทำงานได้ถูกต้อง และต้องมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะที่จะช่วยให้ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงมาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่หน่วยงานกำหนดไว้ สมรรถนะแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ 1.ความสามารถหลัก (Core Competency) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร จะช่วยสนับสนุนในองค์กรบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่แต่ละองค์กรกำหนด ตัวอย่างเช่น การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นการให้บริการ 2.ความสามารถในงานที่สะท้อนให้เห็นทักษะในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ ขององค์กร (Managerial Competency) เช่นความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การสอนงาน การมอบหมายงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์ 3.ความสามารถในงานที่สะท้อนให้เห็นทักษะความรู้และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Functional Competency) ซึ่งแตกต่างกันไปตามหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น นักประชาสัมพันธ์ต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบ

ผู้บริหารต้องรู้จักวิเคราะห์ทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคลากร เพื่อนำผลไปใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินศักยภาพ การปฏิบัติงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ตนดูแลขั้นตอนของการจัดทำ Competency เริ่มด้วยการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานประเมินจุดอ่อนจุดแข็งและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นลำดับแรกจากนั้นผู้บริหารระดับสูงของทุกหน่วยงานควรประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กร สื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กรถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำสมรรถนะหลักนี้ไปใช้การบริหาร การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้กับการสร้างกรอบทักษะ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานได้โดดเด่นและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จึงได้รับความนิยมนอย่างกว้างขวาง และยิ่งสภาวะแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและ

ภายนอกเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันมากเท่าใด สมรรถนะก็ยิ่งสมควรที่จะได้รับการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความเติบโตและอยู่รอดให้กับองค์การมากขึ้นเป็นภูมิลักษณ์ตรงต่อกัน การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทยจะทำให้เกิดการพัฒนากลยุทธ์ การวางแผนการดำเนินงานขององค์การที่จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่จะส่งผลให้ผลผลิตมีคุณภาพตามความต้องการลูกค้า ในการประเมินประสิทธิผล ธงชัย สันติวงษ์ (2543:22) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึงการวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีในการบริหาร ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้นำ โครงสร้างองค์การ กระบวนการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม องค์การที่ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์และเครื่องมือการพัฒนาคนในองค์การด้วยฐานสมรรถนะในกระบวนการจัดการเพื่อให้คนมีการเรียนรู้และพร้อมจะปรับตัวกลับการทำงานและธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงแต่องค์กรหลายแห่งต้องมีปัญหาคนลาออก ย้ายงาน จากสถานประกอบการหนึ่งไปอีกแห่งหนึ่งเพราะประสิทธิภาพในการประเมินผลการดำเนินงานมีปัญหาจากสาเหตุ 1.การกำหนดตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม 2.ค่าตอบแทนไม่สมส่วนกับผลการปฏิบัติงาน 3. เวลาในการทำงานไม่สอดคล้องกับเวลาที่อยู่กับครอบครัว 4. ความมั่นคงปลอดภัยในสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ (จากการสัมภาษณ์พนักงานในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมภาคกลางเมื่อ 15 ส.ค. 2555) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงาน โดยต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและต้องศึกษาดูประสิทธิภาพทุกด้านของการดำเนินงาน นำผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย จะนำไปวางแผนพัฒนาการบริหารงานด้านการจัดการองค์ความรู้ให้มีประสิทธิภาพดี เพื่อการบริการวิชาการแก่สังคมและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย
2. เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการ

วิธีดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย

ตัวแปรที่ศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะ คุณลักษณะผู้นำ เทคโนโลยี กระบวนการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะ ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิกการศึกษา 4. ตำแหน่งหน้าที่

2. แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย คือ 1.คุณลักษณะผู้นำ 2 เทคโนโลยี 3. กระบวนการบริหาร 4. วัฒนธรรมองค์การ 5. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม จำนวน 50 ข้อ เครื่องมือวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้จาก ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะ 400 คน เจ้าหน้าที่ 300 คน รวมประชากร 700 คน จากตารางการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรของเครื่องชี้และมอร์แกน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 248 คน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อการพัฒนาแผนกลยุทธ์พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย

การศึกษาแผนกลยุทธ์พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทยผู้วิจัยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการกับจำนวน 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และผู้เชี่ยวชาญต้องมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรืออย่างน้อย 1 ข้อ ดังนี้คือ

1.1 บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะ

1.2 บุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะ

1.3 บุคคลที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะ

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ แผนกลยุทธ์พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการ

ประสิทธิภาพการบริหาร	ระดับความคิดเห็น	
1.คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร	3.51	ปานกลาง
2.วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร	3.47	ปานกลาง
3.กระบวนการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร	3.53	ปานกลาง
4.เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร	3.55	ปานกลาง
5.บรรยากาศและสภาพแวดล้อม	3.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 **คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร** มี ประเด็นที่สำคัญเป็นลำดับ ดังนี้ 1. ผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน โครงการเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในองค์การ 2. ผู้นำมีการหลักการบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับฐานสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ 3. ผู้นำสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้ส่งผลในการปฏิบัติงานและเพิ่มผลผลิตกับประสิทธิภาพการทำงาน **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร** มี ประเด็นที่สำคัญเป็นลำดับ ดังนี้ 1. วัฒนธรรมองค์การมีความร่วมแรงร่วมใจในเป้าหมายเดียวกัน 2. วัฒนธรรมองค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายขององค์การ 3. วัฒนธรรมองค์การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า องค์การที่สามารถสร้างสรรค์ใหม่ที่ทำหายโดยประยุกต์เอาความรู้เดิมและความรู้ใหม่มาพัฒนาในงานได้อย่างสร้างสรรค์ **กระบวนการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร** มี ประเด็นที่สำคัญเป็นลำดับดังนี้ 1. กระบวนการบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับฐานสมรรถนะมีการกำหนดภารกิจและเป้าหมายหลักของบริษัท 2. กระบวนการบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับฐานสมรรถนะมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกบริษัทที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจเพื่อกำหนดโอกาสและข้อจำกัด 3. กระบวนการบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับฐานสมรรถนะมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในบริษัทที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจเพื่อชี้จุดแข็งและจุดอ่อนของบริษัท **เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร** มี ประเด็นที่สำคัญเป็นลำดับดังนี้ 1. ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับฐานสมรรถนะเพื่อใช้ในการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์การ 2. ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับฐานสมรรถนะเพื่อใช้ในวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ 3. ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับฐานสมรรถนะเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร **บรรยากาศและสภาพแวดล้อม** มี ประเด็นที่สำคัญเป็นลำดับดังนี้ 1. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับฐานสมรรถนะแบบเสริมสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันในการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์การ 2. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับฐานสมรรถนะแบบทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์การ 3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับฐานสมรรถนะแบบส่งเสริมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาลในการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์การ สรุป ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย จากการศึกษาวิจัยที่มีความสำคัญตามลำดับคือ 1.เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร 2.กระบวนการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร 3.คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร 4.วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร 5. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม มีค่าระดับความคิดเห็น ปานกลาง

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 การศึกษาแผนกลยุทธ์พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทยผู้วิจัยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรต้องในสมรรถนะทางวิชาชีพควบคู่คุณวุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์ในการสรรหา

2. กลยุทธ์การการคัดเลือกบุคลากรต้องคัดเลือกด้วยมาตรฐานวิชาชีพ

3. กลยุทธ์การเพื่อเลื่อนตำแหน่งต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่หน่วยงานกำหนด

4. กลยุทธ์การเพื่อโอนย้ายต้องกำหนดตามระดับสมรรถนะที่หน่วยงานกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ

5. กลยุทธ์การเพื่อลดทรัพยากรต้องพยากรณ์อัตรากำลังและวิเคราะห์เศรษฐศาสตร์การเติบโตของ

ตลาด

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย จากการศึกษาที่มีปัจจัยที่มีความสำคัญตามลำดับคือ 1.เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร 2.กระบวนการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร 3.คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร 4.วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร 5. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม มีค่าระดับความคิดเห็น ปานกลาง จากการศึกษาพบว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย สาเหตุมาจากระบบสารสนเทศเข้ามามีบทบาทต่อกระบวนการบริหารงานทุกด้านเริ่มจากการจัดหาวัสดุ กระบวนการผลิต การตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ การจัดการทรัพยากรในการผลิต การบรรจุหีบห่อ การตลาด ซึ่งบริหารจัดการดีจะทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางได้ผลดี ส่งผลให้บริษัทมีผลกำไร งานบุคลากรมีประสิทธิภาพ การแข่งขันทางการตลาดมีสูง

ข้อเสนอแนะ

1.การทำวิจัยในครั้งนี้เทคโนโลยีสารสนเทศจะมีผลต่อการวางแผนการตัดสินใจการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ระบบสารสนเทศจึงควรมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้านการจัดการองค์ความรู้การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ให้ทุนในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). "Competency – Based Human Resources Management," HR Magazine. 21(4) (ต.ค. – ธ.ค.): 12 – 22.

ภรณ์ กิริติบุตร. การประเมินประสิทธิผลองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529

รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2535. ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2004). “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้,” Productivity. 9(53)
(พ.ย. – ธ.ค.) : 44 – 48.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง,”
Chulalongkon Review. 16(ก.ค. – ก.ย.) : 57 – 72.

Banner, David K. & T. Elaine Gagne. (1995). Designing Effective Organizations : Traditional
& Transformational Views. Thousand Oaks. CA : SAGE.

McClelland, D.C. (1973). “Testing for Competence rather than for Intelligence,”
American Psychologist. 28 , 1 – 14.