

การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์

Development of Competency Standards of Human Resource Officers

in the Automotive Industrial Enterprises

อนุชัย งามวรงค์¹ กุลกนิษฐ์ ราชนบุญวัฒน์² วิกร ตัณฑวุฑโฒ² พนิต เข้มทอง²

Anuchai RAMWARUNGKURA¹, Kulkanit RASHAINBUNYAWAT², Vikom TANTAWUTTHO², Panit KHEMTONG²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ คือระยะแรกเป็นการศึกษาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 13 คน และสถิติที่ใช้คือ มัชฐาน และพิสัยควอไทล์ ผลที่ได้จากการศึกษาระยะที่หนึ่งพบว่าสมรรถนะหลักมี 16 สมรรถนะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ 26 สมรรถนะ ซึ่งได้จัดทำเป็นแบบสอบถามต้นแบบ เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาระยะที่สองต่อไป ระยะที่สองเป็นการวิเคราะห์กลุ่มสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบยานยนต์ จำนวน 6 แห่ง ผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 1 จำนวน 112 แห่ง และกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 2 และ 3 จำนวน 166 แห่ง รวมทั้ง 284 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งเป็นผลจากระยะที่หนึ่ง และสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธี Principle Component Analysis หมุนแกนแบบ Orthogonal ประเภท Varimax ผลการวิเคราะห์พบว่าค่า Kaiser - Meyer - Olkin ของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเท่ากับ .917 และ .952 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะหลักมี 3 องค์ประกอบ และองค์ประกอบสมรรถนะปฏิบัติหน้าที่มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์

Abstract

The objective of this research was to develop competency standard of human resource officers. The study was divided in two phases. Phase I, it was conducted competencies of human resource officers in the automotive industrial enterprises. Delphi technique was utilized to collect a consensus opinion of the selected homogeneous group of 13 experts. Then statistical tools e.g. median and interquartile range were employed on the gathered data. The results of this phase indicated 16 core competencies and 26 functional competencies which were being used as a prototype questionnaire for the next phase. Furthermore, Phase II, the group of competency human resource officers in the industry was analyzed. The first set of data used was collected from 6 automotive assembly firms. The second set was from 112 firms of the first level in the auto part manufacturers - "Tier I". The third set, lastly, was from 166 firms of the second and the third level in the auto part manufacturers- "Tier II & III". Therefore, a total of 284 firms were used as a key data set. The prototype questionnaire was an instrument for the study in this phase. Factor analysis, Principle Component Analysis and Orthogonal rotation (Varimax), was employed. The results indicated that Kaiser-Meyer-Okin value of core competency and functional competency was .917 and .952 respectively. Moreover, it was found that there were 3 factors in core competency and 4 factors in functional competency. Theses results may be seen as the guidance competency standards for human resource officer in the automotive enterprises.

¹Ph.D. (Vocational Education), ² Associate Professor Dr., Faculty of Education, Kasetsart University

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และให้ความสำคัญกับการผลิตและการพัฒนาบุคลากรในภาคการผลิตที่แท้จริง ในการพัฒนาภาคและสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทางและสถานประกอบการในภาคการผลิตต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545: 112-113) ซึ่งทำให้เกิดคือ การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ และสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น และพัฒนาสมรรถนะทางด้านวิชาชีพในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานมากขึ้น ซึ่ง Brewster และคณะ (2000:8) ได้สรุปว่า การพัฒนาสมรรถนะทางด้านวิชาชีพสามารถเพิ่มคุณค่าของธุรกิจ โดยต้องมีเน้นกระบวนการต่างๆ ทั้งการผลิตสินค้า และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป ผลที่ได้จะไปสู่ความสำเร็จ และได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ ในปัจจุบันอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนวิสัยทัศน์จาก Supply - driven เป็น Demand - driven นั่นคือเป็นการให้ความสำคัญกับลูกค้ามากขึ้น ดังนั้นจึงมีการพัฒนาศักยภาพด้านการตลาดกลุ่มผู้ความเป็นเลิศของกลุ่มสินค้าในตลาดโลก ในอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นหนึ่งในเจ็ดกลุ่มที่ได้รับความสนใจในการลงทุนจากชาวต่างชาติ ประเทศไทยได้เตรียมการให้เป็นฐานการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถ จากการศึกษาของมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อประเทศไทย (2547 : 6-8) พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2546 – 2551 แนวโน้มของความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 10 – 13 ต่อปี แต่การผลิตกำลังคนด้านยานยนต์นั้นยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรมได้ในเชิงคุณภาพ นั่นคือ บุคลากร ส่วนใหญ่ขาดทักษะในการทำงานจริง และขาดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยมีความรู้สึกรู้ว่าการทำงานในอุตสาหกรรมนี้ไม่ค่อยมีความก้าวหน้าต่ออาชีพในอนาคต ทำให้ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน และกระตือรือร้นต่อการทำงาน จนทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรในอุตสาหกรรมนี้คิดเฉลี่ยร้อยละ 15 ต่อปี ซึ่งถือว่าเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ผลที่ตามมาคือ ต้นทุนขององค์กรเพิ่มขึ้น และเสียค่าโอกาสการแข่งขันทางการค้ามากขึ้น ซึ่งบทบาทหนึ่งของนักทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่ สรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม คุ้มครองรักษาทรัพยากรมนุษย์ การให้คำปรึกษาทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ตลอดจนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จากหนึ่งในดัชนีชี้วัดความสำเร็จขององค์กร คืออัตราการลาออกของบุคลากรในองค์กรควรต่ำกว่าร้อยละ 15 จึงถือว่าองค์กรดังกล่าวประสบความสำเร็จ เพราะถ้าองค์กรใดมีอัตราการลาออกสูง องค์กรนั้นเสียค่าใช้จ่ายในกระบวนการสรรหา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น และเสียโอกาสทางเศรษฐศาสตร์ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับคู่แข่งทางการค้า จากประเด็นดังกล่าวแสดงว่านักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ยังขาดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรม เป็นการพัฒนาความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต่ออาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งยังขาดการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการวิจัยนี้จึงได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ อันจะเป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ และการยกระดับวิชาชีพต่อไป

การตรวจเอกสาร

สมรรถนะ (Competency) ได้มีนักวิชาการทั้งใน และต่างประเทศให้ความหมายที่หลากหลายด้วยกัน ดังที่ Terrence Hoffmann (1999) ได้เขียนบทความ The Meaning of Competency ซึ่งสามารถอธิบายความหมายออกเป็น 3 ลักษณะคือ

ลักษณะที่หนึ่งเป็นแนวคิดของ Boam and Sparrow, 1992; Bowden and Master, 1993 ที่ให้ความหมายว่าเป็นการปฏิบัติงานที่เราสามารถสังเกตได้ หรือที่เกิดจากกระบวนการการเรียนรู้ โดยองค์การต้องมีการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ทักษะ และความสามารถให้แก่สมาชิก เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด

ลักษณะที่สองเป็นแนวคิดของ Rutherford, 1995; Hager *et al.* 1994; Robert, 1997; Brophy, M and Kiely, T. , 2002 ที่ให้ความหมายสมรรถนะว่าเป็นมาตรฐาน หรือคุณภาพของผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่เน้นมาตรฐานของงาน หรือมาตรฐานอาชีพของผู้ปฏิบัติงานสำหรับอาชีพหนึ่งๆ ควรพื้มีมาตรฐานสมรรถนะที่สามารถประเมินจากสถาบันวิชาชีพ หรือสถานประกอบการได้ โดยมาตรฐานดังกล่าวต้องมีความสัมพันธ์กับงาน และสามารถกำหนดระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับต่ำสุด และสูงสุดของงาน หรืออาชีพนั้นๆ ตลอดจนสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานที่สามารถนำมาประเมินผลในการทำงานได้ ในแนวคิดดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ประยุกต์ใช้ในการพัฒนามาตรฐานอาชีพโดยการวิเคราะห์หน้าที่ เพื่อสร้างแผนภาพหน้าที่ โดยเริ่มด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักของอุตสาหกรรมหรืออาชีพโดยรวม จากนั้นได้กำหนด บทบาทหลัก หน้าที่หลักหน่วยสมรรถนะเมื่อได้แผนภาพหน้าที่แล้วจึงลงมือวิเคราะห์ลึกลงไปเพื่อเขียนหน่วยย่อย เกณฑ์การปฏิบัติงาน ขอบเขตของการทำงาน หลักฐานการปฏิบัติงาน หลักฐานความรู้ และแนวทางการประเมิน

ลักษณะที่สามเป็นแนวคิดของ Boyatzis, 1982; Sternberg and Kolligian, 1990; และ Hoge, Tondora and Marrelli , 2005 ที่กล่าวว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล ก่อให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานที่องค์การต้องการ โดยมาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-Concept) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ (จรัมพร ประถมบุรณ์, 2547)

ในขณะที่ Gavavan , T.N. and McGuire, D., 2001 ได้มีการเขียนในหัวข้อ Competencies and Workplace Learning : Some Reflections on the Rhetoric and Reality ใน Journal of Workplace Learning มีการอธิบายความหมายสมรรถนะเกี่ยวกับการนำไปใช้ในมุมมองของสหราชอาณาจักร และมุมมองของสหรัฐอเมริกา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความแตกต่างระหว่างนิยามของสมรรถนะระหว่างแนวคิดของสหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา

หัวข้อ	แนวคิดของสหราชอาณาจักร	แนวคิดของสหรัฐอเมริกา
1. จุดมุ่งหมาย	การประเมิน และการรับรองจากนายจ้าง	พัฒนาความสามารถ จนถึงการยกระดับการปฏิบัติการ
2. จุดเน้น	เน้นลักษณะของงาน หรือลักษณะของส่วนบุคคล ความรู้ และการสะสมทักษะ	เน้นพฤติกรรมส่วนบุคคล และคุณลักษณะ
3. กระบวนการการพัฒนา	สร้างมาตรฐานของงานในหน้าที่ของงาน และความเชี่ยวชาญ	สร้างพฤติกรรมที่เป็นเลิศให้กับองค์การ และสืบเนื่องมาจากนิยามมาตรฐานของงาน
4. บทบาทในบริบทขององค์การ	บริบทนี้ไม่เป็นนัยสำคัญเท่ากับความเชี่ยวชาญ และหน้าที่ของงานที่เน้นความชำนาญ	บริบทนี้สามารถนิยามพฤติกรรม และคุณลักษณะที่ต้องการ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หัวข้อ	แนวคิดของสหราชอาณาจักร	แนวคิดของสหรัฐอเมริกา
5. แนวคิดในการทำงาน และส่วนปัจเจกบุคคล	ลักษณะของการทำงานเป็นจุดเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิม	จุดเน้นที่สำคัญของแนวคิดนี้เป็นการเน้นที่พฤติกรรมมากกว่างานที่เฉพาะเจาะจง
6. วิธีวิทยา	กระบวนการหลายขั้นตอน และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ	ปรัชญาแบบเหตุผลนิยม และปฏิฐานนิยม
7. ขอบเขตของเนื้อหา	สมรรถนะที่ต้องการเกิดจากความเชี่ยวชาญของงาน และหน้าที่ของงาน	สมรรถนะที่ต้องการเกิดจากองค์การ
8. การวัด	เอกสารเชิงประจักษ์จากกิจกรรมในการทำงาน และประสบการณ์	การวัดเชิงปริมาณ และสิ่งที่บ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ และการปฏิบัติงาน
9. บทบาทของผู้ประเมิน	ผู้ประเมินภายนอกจะเป็นผู้ประเมินระดับการปฏิบัติงาน	การประเมินในขณะปฏิบัติการ โดยหัวหน้างาน และผู้เชี่ยวชาญในงาน
10. มุมมองของการเรียนรู้	การเรียนรู้แบบ Constructivist	การเรียนรู้แบบ Cognitive

นอกจากนี้ เชาว เสงี่ยม ไผสา (2543) ได้นำแนวคิดต่างๆ นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยได้แบ่งสมรรถนะเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ๆ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กรหรือธุรกิจ ได้แก่ เนื้อหาของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กร ตามทัศนะของณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) เป็นคุณสมบัติที่พนักงานทุกคนต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ ความรับผิดชอบ เป็นต้น โดยทั่วไปสมรรถนะหลักมีจำนวน 3-5 ตัว และสมรรถนะหลักจะต้องสามารถใช้ได้กับทุกตำแหน่ง ทุกระดับในองค์กร โดย G. J. Bergenhenegouwen *et al.*, (1997) เสนอหลักการการทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์กรต้องสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร นโยบายด้านกลยุทธ์เกี่ยวกับองค์กร และการแข่งขันของกลุ่มคู่แข่งทางการค้า หรือโครงสร้างทางการตลาด และจากงานวิจัย Vic Gilgeous (2001) เสริมแนวคิดอีกว่าการสร้างกรอบสมรรถนะหลัก (Core Competency) ต้องประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ การทบทวนนโยบาย การประเมินผลเบื้องต้น การเริ่มลงมือทำ การสร้างวิสัยทัศน์ และการหาโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และ ศุภัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ได้สรุปสมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบ Core Competency ขององค์กร และบุคคล

เนื้อหา	องค์กร (Organization)	บุคคล (Individual)
1. ขอบเขต	องค์กร	เฉพาะบุคคล
2. ระดับเป้าหมาย	มุ่งไปที่เป้าหมายทางกลยุทธ์	มุ่งไปที่การปฏิบัติงาน
3. หน่วยที่เกี่ยวข้อง	หน่วยธุรกิจต่างๆ	พนักงาน
4. ลักษณะของงาน	เป็นระดับกระบวนการ	เป็นระดับกิจกรรม
5. การนำ Competency ไปใช้	ทั่วทั้งองค์กร	เฉพาะตำแหน่งงาน

2. สมรรถนะสนับสนุน (Support Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือพฤติกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่งๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลัก ทั้งนี้มีความแตกต่างกันตามระดับชั้นของตำแหน่งงาน หรือบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของงานนั้นๆ หรือหน้าที่ของงานภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chris Brewster *et al.* (2000) ได้พัฒนาสมรรถนะจากการวิเคราะห์ระดับของงาน และบทบาทของงาน โดยแบ่งออกเป็นระดับปัจเจกชน ระดับองค์กร ระดับการจัดการ และระดับการปฏิบัติงาน และเสริมแนวคิดของ McLagan (1997) กล่าวว่า สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ หรือสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านนั้นๆ พึงมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่ และสามารถแบ่งออกเป็นงานย่อยๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของสมรรถนะ คือ ลักษณะของปัจเจกบุคคลที่องค์การต้องการในรูปแบบของความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม และการปฏิบัติที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การทางธุรกิจ นอกจากนั้นยังเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาสายอาชีพของบุคคลในองค์กร และสามารถนำมาอ้างอิงเป็นมาตรฐานอาชีพ หรือคุณภาพของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยสมรรถนะในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะที่องค์การต้องการให้สมาชิกทุกคนพึงมีในการทำงาน และสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ (Functional Competency) เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสายงานนั้นๆ

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่หนึ่ง ศึกษาสมรรถนะโดยกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย จากการกำหนดนิยามศัพท์เกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคคลาฟกับผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรวิชาชีพ อาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรี สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 13 คน

ระยะที่สอง จัดกลุ่มสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ด้วยวิธีการสำรวจเพื่อวิเคราะห์ห้วงประกอบของมาตรฐานสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ประกอบด้วยกลุ่มผู้ประกอบรถจำนวน 6 คน กลุ่มผลิตชิ้นส่วน และอะไหล่ยานยนต์ระดับที่หนึ่ง จำนวน 112 คน และกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วน และอะไหล่ยานยนต์ระดับที่สอง และสาม จำนวน 166 คน รวมจำนวน 284 คน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเชิงเนื้อหา และเชิงประชากร

การศึกษานี้เป็นการศึกษาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ของกลุ่มงานที่ใช้สมรรถนะต้องการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 3 แผนก คือ แผนกการสรรหา และการคัดเลือก แผนกการฝึกอบรม และการพัฒนา และแผนกธุรการทั่วไป ในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติต่อการทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างของวิธีการต่างแหล่งข้อมูล

1. ผู้เชี่ยวชาญคลาฟเป็นการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง จากกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 13 คน โดยการคัดเลือกจากคุณสมบัติที่กำหนดไว้

2. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือหัวหน้างานแผนกจากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 284 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาระยะที่หนึ่ง คือแบบสอบถาม มีลักษณะแบบปลายเปิด และปลายปิด เพื่อสร้างนิยามคำศัพท์ ความหมายของสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะในการปฏิบัติ

หน้าที่ (Functional Competency) ซึ่งในระยะนี้มีการพัฒนาแบบสอบถามต้นแบบเพื่อนำมาใช้เป็นแบบสอบถามต้นแบบในระยะต่อไป ในระยะที่สองเป็นการพัฒนาเครื่องมือจากเครื่องมือที่ใช้ถูกพัฒนาจากการศึกษาระยะที่หนึ่ง โดยใช้ลิเคิร์ต สเกล แบบ 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่หนึ่ง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละประเด็นของสมรรถนะซึ่งเป็นการหาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 คนเกณฑ์ที่ใช้ของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ดังนี้

ไม่เกิน 1.50 แสดงว่าทักษะที่มีต่อประเด็นนั้นสอดคล้องกัน

สูงกว่า 1.50 แสดงว่าทักษะที่มีต่อประเด็นนั้นไม่สอดคล้องกัน

ระยะที่สอง เป็นการวิเคราะห์โดยการกำหนดน้ำหนักตัวแปรอาศัยหลักเกณฑ์ทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี “Principle Component Analysis” แล้วหมุนแกนแบบ Orthogonal ประเภท Varimax และการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล โดยใช้ค่า Kaiser-Meyer-Olkin ที่มีค่ามากกว่า .5 และใช้ค่า Bartlette’s Test เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูล

ผล และการวิจารณ์

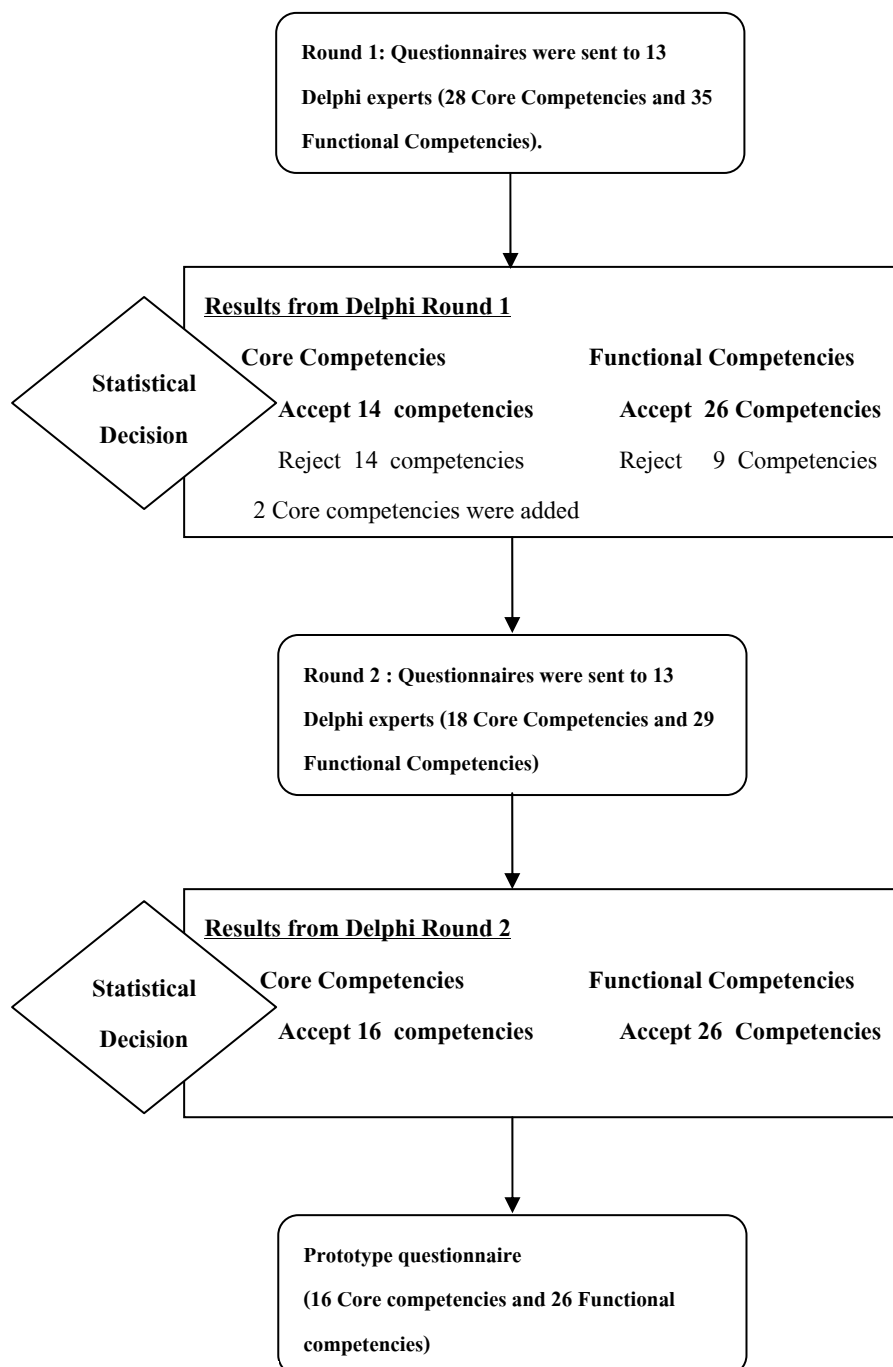
ผลจากการศึกษาระยะที่หนึ่ง พบว่า จำนวนรอบที่ใช้สอบถามผู้เชี่ยวชาญเคลฟายใช้จำนวน 2 รอบ จึงทำให้ข้อคำถามเสถียร ซึ่งในรอบที่หนึ่ง เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับนิยามคำศัพท์ ของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเคลฟายจำนวน 28 และ 35 สมรรถนะ ตามลำดับ จากการศึกษาในรอบที่หนึ่งพบว่าสมรรถนะหลัก จำนวน 14 สมรรถนะ (I.R. < 1.5) และสมรรถนะหลักอีก 2 สมรรถนะจากการเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญเคลฟาย รวมสมรรถนะหลัก 16 สมรรถนะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 26 สมรรถนะ (I.R. < 1.5) นำมาพิจารณาต่อการสอบถามรอบต่อไป

รอบที่สอง จากการศึกษาพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเคลฟายมีความคิดเห็นสอดคล้องกันของสมรรถนะหลักจำนวน 16 สมรรถนะ (I.R. < 1.5) และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่จำนวน 26 สมรรถนะ (I.R. < 1.5) ดังภาพที่ 1 ดังนั้นจากการศึกษาระยะที่หนึ่งสามารถนำมาสร้างแบบสอบถามต้นแบบ (Prototype questionnaires) เพื่อใช้ในระยะการศึกษาในระยะที่สอง

ในระยะที่สองเป็นการจัดกลุ่มของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยวิธีการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี “Principal Component Analysis” แล้วหมุนแกนแบบ Orthogonal ประเภท Varimax ดังต่อไปนี้

จากการวิเคราะห์กลุ่มของสมรรถนะหลัก จะต้องมีการวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อมูล โดยใช้ค่า Kaiser-Meyer-Olkin มีค่าเท่ากับ .917 ซึ่งมากกว่า.5 และเข้าสู่ 1 จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่ใช้ Factor Analysis และ Bartlette’s Test เป็นการทดสอบสมรรถนะว่ามีความสัมพันธ์หรือไม่ โดยสถิติทดสอบจะมีการแจกแจงค่า Significance มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถใช้ Factor Analysis ต่อไปดังตารางที่ 3 และเมื่อนำมาวิเคราะห์การจัดกลุ่มของสมรรถนะหลัก พบว่าผู้วิจัยสามารถจัดกลุ่มสมรรถนะหลัก ออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 7.177 และค่า Loading Factor อยู่ในช่วงระหว่าง .776 - .505 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ มุ่งเน้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงงานอย่างเห็นได้ชัดเจน พัฒนางค์การอย่างต่อเนื่องโดยการผลักดัน และกระตุ้นใจให้สมาชิกในการแสวงหาความรู้ คิดริเริ่มต่อการพัฒนาโครงสร้างบริหารองค์การ ติดตามสถานการณ์ธุรกิจที่

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ได้อย่างชัดเจน และเหมาะสม และจัดระบบ
สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์



ภาพที่ 1 แสดงกระบวนการ Delphi

ในส่วนองค์ประกอบที่ 2 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.097 และค่า Loading Factor มีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง .671 - .544 มีอยู่ 6 สมรรถนะ คือ วิทยาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในองค์กร อุทิศต่อองค์กร โดยให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์กรมากกว่าตนเอง ส่งมอบการบริหารงานบุคคลในเชิงปฏิบัติให้กับผู้บริหารงาน คิดเชิงวิเคราะห์โดยการตีความหมาย และมุ่งเน้นผลลัพธ์ของธุรกิจ ตลอดจนเข้าใจธุรกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้ และส่วนองค์ประกอบที่ 3 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.040 และค่า Loading Factor อยู่ในช่วงระหว่าง .787 - .574 มีอยู่ 4 สมรรถนะ คือ โน้มน้าวให้ผู้อื่นยินยอมในข้อเสนอที่ไม่

ซับซ้อนยุ่งยาก บริหารความขัดแย้งขององค์การปรับตัวต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ และสร้างวิสัยทัศน์ต่อองค์การและกลยุทธ์ต่างๆ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ตารางแสดง KMO และ Bartlett's Test ของสมรรถนะหลัก

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser- Meyer – Olkin	.917
Bartlett's Test of Sphericity	
Approximation Chi – Square	1487.121
df	120
Sig.	.000

ตารางที่ 4 ตารางแสดงการจัดองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก

องค์ประกอบ (Factors)	Factor Loading
องค์ประกอบที่ 1	
1. มุ่งเน้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงงานอย่างเห็นได้ชัดเจน	.776
2. พัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยการผลักดัน และการกระตุ้นจิตใจให้สมาชิกในการแสวงหาความรู้	.670
3. คิดริเริ่มต่อการพัฒนาโครงสร้างบริหารองค์การ	.664
4. ติดตามสถานการณ์ธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา	.637
5. ติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ได้อย่างชัดเจน และเหมาะสม	.597
6. จัดระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์	.505
Eigenvalues	7.177
Variance (percent)	44.856
องค์ประกอบที่ 2	
1. วิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์	.671
2. ให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในองค์การ	.669
3. อุทิศต่อองค์การ โดยให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์การมากกว่าตนเอง	.652
4. ส่งมอบการบริหารงานบุคคลในเชิงปฏิบัติให้กับผู้บริหารงาน/ปฏิบัติงาน	.617
5. คิดเชิงวิเคราะห์โดยการตีความหมาย และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล	.587
6. มุ่งเน้นผลลัพธ์ของธุรกิจ ตลอดจนเข้าใจธุรกิจขององค์การอย่างถ่องแท้	.544
Eigenvalues	1.097
Variance (percent)	6.859
องค์ประกอบที่ 3	
1. โน้มน้าวให้ผู้อื่นยินยอมในข้อเสนอ หรือทางเลือกในสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อนยุ่งยาก	.787
2. บริหารความขัดแย้งขององค์การ	.731
3. ปรับตัวต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้	.685
4. สร้างวิสัยทัศน์ต่อองค์การ และกลยุทธ์ต่างๆ	.574
Eigenvalues	1.040
Variance (percent)	6.497

ในส่วนสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่มีการทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin มีค่าเท่ากับ .952 ซึ่งมากกว่า.5 และเข้าสู่ 1 จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่ใช้เทคนิค Factor Analysis และค่า Bartlett's Test มีค่า Significance เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่มีความสัมพันธ์กัน จึงต้องใช้ Factor Analysis วิเคราะห์ต่อไปดังตารางที่ 5 และเมื่อมีการจัดองค์ประกอบของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยสามารถจัดองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 51.996 และค่า Factor Loading อยู่ในช่วงระหว่าง .759 - .534 ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ได้แก่ พัฒนาระบบ หรือใช้เทคนิคในการวางแผนของสาขาอาชีพ นำหลักการ และกระบวนการบริหารความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดกลยุทธ์การบริหารผลงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พัฒนาสมาชิกเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เข้าใจหลักการการบริหารผลงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาโครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร ส่วนองค์ประกอบที่ 2 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.538 และค่า Factor Loading อยู่ในช่วงระหว่าง .766 - .531 ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ เข้าใจหลักการ แนวคิดและขั้นตอนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความรู้เกี่ยวกับศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความรู้ และเข้าใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อธิบายเป้าหมาย การกิจ ตามแผน ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม วางแผนเชิงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และกำหนด กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ในส่วนองค์ประกอบที่ 3 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.181 และค่า Factor Loading อยู่ในช่วงระหว่าง .724 - .477 ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ วิเคราะห์ความจำเป็นของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรได้ สอนหรือเป็นวิทยากร และมีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ของการฝึกอบรม มีความรู้ และเข้าใจในหลักการแรงงานสัมพันธ์เชิงกฎหมาย ประเมินผลการฝึกอบรมได้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม นำหลักการทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร กำหนดกลยุทธ์การฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ขององค์กร และนำหลักการ และแนวความคิดเรื่องอาชีวอนามัยมาพัฒนาองค์กร และ องค์ประกอบสุดท้าย มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.071 และค่า Factor Loading อยู่ในช่วงระหว่าง .737 - .519 ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากร โดยการใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสม ปรับปรุง / พัฒนาระบบ และเครื่องมือในการสรรหาและการคัดเลือกขององค์กร นำหลักการ และแนวความคิดมา ประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากรเหมาะสมกับองค์กร บริหารระบบโครงสร้างค่าตอบแทนของค่างานแต่ละ ตำแหน่ง และจัดทำแผนอัตรากำลังคนสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร ดังตารางที่6

ตารางที่ 5 ตารางแสดง KMO และ Bartlett's Test ของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser- Meyer – Olkin	.952
Bartlett's Test of Sphericity	
Approximation Chi – Square	5450.890
df	325
Sig.	.000

ตารางที่ 6 ตารางแสดงการจัดองค์ประกอบของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่

องค์ประกอบ (Factors)	Factor Loading
องค์ประกอบที่ 1	
1. พัฒนาระบบ หรือใช้เทคนิคในการวางแผนการพัฒนาในสายอาชีพต่างๆ ได้	.759
2. นำหลักการและกระบวนการการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ ได้	.732
3. กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	.730
4. กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารผลงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	.683
5. พัฒนาสมาชิกให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กร	.631
6. เข้าใจหลักการการบริหารผลงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กรได้	.611
7. พัฒนาโครงสร้างขององค์กร ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้	.571
8. สร้างดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร	.534
Eigenvalues	13.519
Variance (percent)	51.996
องค์ประกอบที่ 2	
1. เข้าใจหลักการ แนวคิดและขั้นตอนในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	.766
2. มีความรู้เกี่ยวกับศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	.695
3. มีความรู้ และความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	.694
4. อธิบายเป้าหมาย ภารกิจ ตามแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม	.654
5. วางแผนเชิงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	.629
6. การกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน	.531
Eigenvalues	1.538
Variance (percent)	5.914
องค์ประกอบที่ 3	
1. วิเคราะห์ความจำเป็นของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรได้	.784
2. สอน หรือเป็นวิทยากร ตลอดจนมีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ของการฝึกอบรมได้	.724
3. มีความรู้ และเข้าใจในหลักการแรงงานสัมพันธ์เชิงกฎหมาย ตลอดจนสภาพแรงงาน	.642
4. ประเมินผลการฝึกอบรมได้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	.630
5. นำหลักการทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรได้	.586
6. กำหนดกลยุทธ์การฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ขององค์กร	.536
7. นำหลักการ และแนวความคิดเรื่องอาชีวอนามัยมาพัฒนาองค์กรได้	.477
Eigenvalues	1.181
Variance (percent)	4.543

ตารางที่ 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ (Factors)	Factor Loading
องค์ประกอบที่ 4	
1. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากร โดยการใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสม	.737
2. ปรับปรุง / พัฒนากระบวนการ และเครื่องมือในการสรรหาและการคัดเลือกเหมาะสมกับองค์การ	.730
3. การนำหลักการ และแนวความคิดมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากร ได้อย่างเหมาะสมกับองค์การ	.587
4. ความสามารถบริหารระบบโครงสร้างค่าตอบแทนบนฐานของค่างานแต่ละตำแหน่ง	.527
5. ความสามารถจัดทำแผนอัตราค่าจ้างคนที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์การ	.519
Eigenvalues	1.071
Variance (percent)	4.120

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักที่นักทรัพยากรมนุษย์ควรมีจำนวน 16 สมรรถนะ เมื่อมีการจัดหมวดหมู่ของสมรรถนะดังกล่าวพบว่า สามารถจัดได้ถึง 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่หนึ่งเน้นการพัฒนาองค์การ เป็นส่วนใหญ่ องค์ประกอบที่สองเน้นการให้บริการ และองค์ประกอบที่สาม เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นต้น ซึ่งเมื่อพิจารณาสมรรถนะดังกล่าวพบอีกว่า เป็นการเน้นพฤติกรรมส่วนบุคคล และคุณลักษณะ จุดเน้นที่สำคัญเป็นการเน้นที่พฤติกรรมมากกว่ารายละเอียดของการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) สอดคล้องกับ Sternberg and Kollinagian (1990), Boyatzis (1982), McLagan (1997), และ Gavavan (2001) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยสมรรถนะตามแนวคิดของสหรัฐอเมริกา (US Approach) ที่กล่าวว่าในมุมมองของตัวบุคคล สมรรถนะเป็นลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบสามารถประยุกต์ใช้ได้จากสมรรถนะนี้ หรือเป็นความสามารถที่แท้จริงของตัวบุคคลที่มีอยู่ แต่ยากในการยกตัวอย่างให้เห็นเป็นรูปธรรม ส่วนในมุมมองขององค์การ พบว่า สมรรถนะหลักมุ่งที่เป้าหมายทางกลยุทธ์ หรือความสำเร็จขององค์การ และเป็นสิ่งที่คู่แข่งเลียนแบบได้ยาก ส่วนสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นสมรรถนะตามลักษณะหน้าที่การงาน แสดงว่าสมรรถนะนั้นสามารถแบ่งออกเป็นงานย่อยๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้จากการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน (Boam and Sparrow, 1992 ; Bowden and Masters, 1993) หรือมาตรฐานของการปฏิบัติงาน (Rutherford, 1995; Hager *et al.*, 1994) ซึ่งตรงกับแนวคิดของการนิยามตามแนวคิดของสหราชอาณาจักร (UK Approach) ที่เน้นลักษณะของงานหรือลักษณะของส่วนบุคคล ความรู้ และทักษะ มีการกำหนดมาตรฐานของงานเกิดจากความเชี่ยวชาญของการทำงาน สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ที่นักทรัพยากรมนุษย์ควรมีจำนวน 26 สมรรถนะ และสามารถจัดหมวดหมู่ได้เป็น 4 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่หนึ่งเน้นการประเมินการปฏิบัติงานภายในองค์การ ได้แก่การวางแผนสายอาชีพต่างๆ ในองค์การ องค์ประกอบที่สอง เน้นความรู้และเข้าใจหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบเป็นการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ตรงกับงานธุรการทั่วไป องค์ประกอบที่สามเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในองค์การ เช่น หลักการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นต้นตรงกับงานฝึกอบรมและการพัฒนา และองค์ประกอบสุดท้ายเน้นการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์การตรงกับงานสรรหา และการคัดเลือก ดังนั้นสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมยานยนต์สามารถแบ่งออกเป็นสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะ ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ และสมรรถนะที่เป็นความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานอยู่ 3 หน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านวิชาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการศึกษามาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์กับอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อเป็นการยกระดับวิชาชีพสู่ความเป็นสากลต่อไปในอนาคต ส่วนด้านสถาบันทางการศึกษา ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการต่างๆ ในการร่างหลักสูตรระดับอุดมศึกษาต่อไป และด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรมนุษย์ได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์กับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ควรเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อประโยชน์ต่อการสร้างความเป็นวิชาชีพ (Professional) ต่อการยอมรับในสายอาชีพนี้ต่อไปในอนาคต ในส่วนสมรรถนะหลัก และสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ที่นักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ควรมีการแบ่งระดับของสมรรถนะทั้งสองตามขนาดของสถานประกอบการ หรือตำแหน่งงานต่าง ๆ ขององค์กร เป็นต้น และในส่วนสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของนักทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ของการพัฒนาข้อสอบมาตรฐานในการแบ่งระดับของนักทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

เอกสารที่อ้างอิง

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2547. รายงานการวิจัย โครงการศึกษา ความสัมพันธ์ของ

กำลังคนในอุตสาหกรรมกับการผลิตบุคลากรในสถาบันการศึกษา. มปท.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2544 – 2549. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สยามสปอร์ต จำกัด.

Becker, B.E., Huselid, M.A. and Ulrich, D. 2001. **The HR scorecard: linking people, strategy, and performance.** Boston: Harvard Business School Press.

Boam, R. and Sparrow, P. 1992. **Designing and Achieving Competency,** McGraw - Hill, London.

Bowden, J. and Masters, G. 1993. **Implications for Higher Education of a Competency-Based Approach to Education and Training.** AGPS, Canberra.

Boyatzis, R. 1992. **The Competency Manager – A Model for Effective Performance.** John Wiley & Sons, New York.

Brewster, C., Farnadale, E. and Ommeren, J.V. 2000. **HR Competencies and Professional Standards.** Cranfield University: World Federation of Personnel Management Association.

Garavan, T.N. and McGuire, D. 2001. **Competencies and Workplace Learning: Some reflections on the Rhetoric and the Reality.** Journal of Workplace Learning. 13 (4): 144-163.

Hoffmann, T. 1999. **The Meaning of Competency.** Journal of European Industrial Training. 23 (March): 275-285.

McLagan, P.A. 1997. **Competencies : The Next Generation.** Training and Development. 51(May): 40-47.

Rutherford, P. 1995. **Competency Based Assessment.** Pitman, Melbourne.

Sternberg, R. and Kollingian, Jr. J. 1990. **Competence Considered.** New Haven: Yale University Press.