

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งานครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ กำหนดสมรรถนะหลัก (Key competences) จัดทำมาตรฐานสมรรถนะหลักและพัฒนารูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะหลัก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจในการกำหนดสมรรถนะหลักจากการ สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตที่เป็น สมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 753 แห่ง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อกำหนดสมรรถนะหลัก และนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณไปพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลัก คำอธิบายสมรรถนะ มาตรฐานสมรรถนะและโมเดลการพัฒนา สมรรถนะหลัก ประเมินสิ่งที่พัฒนาโดยการสัมมนากลุ่มย่อย (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและ การทดลองรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลัก

ผลการวิจัยพบว่าสามารถกำหนดสมรรถนะหลักแบ่งเป็น 3 ด้าน ด้านละ 3 องค์ประกอบ รวมเป็น 9 องค์ประกอบ 29 หน่วยสมรรถนะ และ 125 หน่วยสมรรถนะย่อย ได้แก่สมรรถนะ เพื่อการดำรงชีวิตประกอบด้วยการพัฒนาอาชีพ สัญลักษณ์ในชีวิต สุขวิถีและชีวิตพอเพียง สมรรถนะหลักเพื่อการทำงานประกอบด้วยการแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องและสมรรถนะพื้นฐานประกอบด้วยการสื่อสาร การประยุกต์ใช้ตัวเลข และ เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญที่สุดคือสมรรถนะหลักด้าน การสื่อสาร โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการพูด สมรรถนะหลักของบุคลากรในสถานประกอบการมี ระดับต่ำสุดคือสมรรถนะด้านการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ จากการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนา สมรรถนะหลักที่เหมาะสมมี 5 ขั้นตอนคือการวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล ส่วนประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักคือการกำหนด คำอธิบายสมรรถนะหลัก การกำหนดระดับของสมรรถนะหลักโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ การ กำหนดมาตรฐานสมรรถนะหลักและการจัดทำโมเดลการพัฒนาสมรรถนะหลัก กระบวนการพัฒนา สมรรถนะหลักที่สำคัญมี 3 ขั้นตอนได้แก่การสร้างความตระหนัก การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และ การฝึกปฏิบัติ การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ ของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

The main objective of this research was to set up and develop the standards of key competencies best suitable for preparing manpower required for work. The researcher used a survey research to collect the data regarding key competencies from the executives and specialists of 753 industrial enterprises who are the members of the Federation of Thai Industries. The factor analysis had been done before setting up the key competencies. A quantitative research was applied by the researcher to create key competency modules, descriptions and standard specifications. The evaluation of the developed key competency modules was officially conducted by the specialists and the module testers.

It was found out that the standard key competencies were made up of 3 criteria with 3 factors each that consisted of 29 competency units and 125 sub - competency units namely the key competency of living filled with professional development and happiness based on sufficient life, the key competency of problem – solving skill, cooperative skill and self – development skill, and the key competency of the communicative skills, the application skill of figure and information technology.

It was recommended by the enterprises that the most important communicative skill was speaking skill. It also revealed that the employees had got the lowest level of English skill. The result of the research indicated that the module development of the key competencies comprised of 5 steps: analysis, design, development, application and evaluation. The most significant part to develop the module of the key competencies was to set up descriptions and levels of the key competencies.

It was necessary that the learners had to participate in learning and practice based on the standard key competencies which had been developed.

It was concluded that the developed standard key competencies were suitable for the enterprises to use efficiently to improve the manpower's competencies.