

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแนวทางการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษขององค์การภาคเอกชนและองค์การภาครัฐวิสาหกิจ (2) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษในมิติการสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษาขององค์การภาคเอกชนและองค์การภาครัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเลือกศึกษาวิจัย ได้แก่ เครือซิเมนต์ไทย และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 2 หน่วยงาน โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษของหน่วยงานภาคเอกชนที่ศึกษามีการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษโดยใช้แผนดำรงตำแหน่ง จะใช้ระยะเวลานานในการดำเนินการตามแผน มุ่งเตรียมพนักงานให้เป็นผู้บริหารในทุกระดับ ในขณะที่หน่วยรัฐวิสาหกิจที่ศึกษาวางแผนในรูปแบบของแผนทดแทนตำแหน่งซึ่งจะใช้เวลาน้อยกว่า มุ่งเน้นพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่อย่างเร่งด่วน

2. แนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ ในมิติการสรรหาพบว่า หน่วยงานภาคเอกชนที่ศึกษามีการสรรหาบุคลากร โดยใช้การประเมินการปฏิบัติงาน และการประเมินขีดความสามารถ แต่หน่วยรัฐวิสาหกิจที่ศึกษาใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินศักยภาพ ในมิติการพัฒนาและการธำรงรักษาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะนักวิจัย คือ ในการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ องค์การควรมุ่งเน้นวางแผนเพื่อเตรียมพนักงานในทุกตำแหน่ง ทั้งในระยะสั้นระยะกลาง และระยะยาว และควรทบทวนแผนฯ อยู่เสมอ ๆ โดยการวางแผนจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษในระยะยาวที่ควรวางแผนควบคู่ไปกับการธำรงรักษาด้วย ด้านการสรรหา องค์การควรรู้จักเลือกใช้วิธีการสรรหาใหม่ ๆ ตลาดแรงงานใหม่ ๆ และควรกระทำการสรรหาในเชิงรุก ด้านการพัฒนาพนักงานควรมุ่งเน้นในความหลากหลายมากกว่าการกำหนดแผนแบบเฉพาะเจาะจง และควรสร้างความเป็นเครือข่ายให้เกิดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และในด้านการธำรงรักษาควรเปลี่ยนแนวความคิดเรื่องความเสมอภาค ความเท่าเทียม หรือการปฏิบัติในมาตรฐานเดียวกัน องค์การควรกำหนดกลยุทธ์ในการดึงดูดและจูงใจให้มีความแตกต่างกันในลักษณะปัจเจกชน

In this dissertation, the researcher investigates (1) planning for the management of human resources with special abilities by private organizations and state enterprises organizations. Additionally studied is (2) the concept of “the management of human resources with special abilities” in respect to its instantiations in the selection, development, and maintenance of human resources by private organizations and state enterprise organizations.

The sample population studied in this qualitative research investigation consisted of two organizations: the Siam Cement Public Company Limited and the Petroleum Authority of Thailand (PTT) Public Company Limited.

Findings are as follows:

1. In respect to planning for the management of human resources with special abilities, the private organizations of concern were found to use position maintenance plans. This requires long term planning since the intention is to prepare such employees to be administrators at all levels. On the other hand, the state enterprises of concern planned to replace those in certain positions which would take less time in order to foster a new generation of leaders in an expeditious fashion.

2. The concept of "the management of human resources with special abilities" in respect to the dimension of selection as applied to the private organizations under study used a process of selection of personnel involving performance evaluation and the evaluation of ability. However, the state enterprises organizations of concern used performance evaluations and the evaluation of potential. In the dimension of development and maintenance of both types of organizations under study, it was found that strategies employed were similar, such as planning for self-development and wages; advancement in work positions; acceptance; challenging job assignments, etc.

On the basis of this investigation, the researcher would like to offer the following recommendations: In planning for the management of human resources with special abilities, organizations should stress plans for preparing employees in all positions in respective short-term, middle-term, and long-term patterns. Plans should also be reviewed in a regular manner. Planning

for the management of human resources with special abilities in respect to the long-term period should be made together with retention.

In the aspect of selection, organizations should know how to formulate and deploy new methods for selection while taking into account new labor markets, and the selection process should be conducted progressively.

In the aspect of development, emphasis should be on variety in lieu of determinate plans. A network should be created within the organization in order to foster competitive advantages.

In the aspect of retention, the concept of equality or ensuring practices are conducted with the same standards should be developed and fostered. Organizations should determine strategies which will attract and motivate different sorts of individuals.