

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาบทบาท สมรรถนะที่เหมาะสมกับบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางในการทดสอบเพื่อรับรองมาตรฐานวิชาชีพ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การธุรกิจในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการบุคคลแห่งประเทศไทย จำนวน 1,072 คน โดยใช้แบบสอบถาม การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบ Stratified Random เพื่อให้มีความครอบคลุมกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรม บริการ และพาณิชยกรรม โดยให้ได้รับข้อมูลจากทุกระดับตำแหน่งงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์การ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (descriptive statistics) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis)

ผลการวิจัยพบว่านักบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจในประเทศไทยมีบทบาท 4 บทบาท คือ (1) บทบาทการวางระบบงานและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (3) บทบาท

การให้คำปรึกษา แนะนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (4) บทบาทการอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านทรัพยากรมนุษย์ แต่ละบทบาทต้องการสมรรถนะ 16 ด้าน ดังนี้ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (2) การวางแผนกำลังคน (3) การจัดวางและใช้ทรัพยากรมนุษย์ (4) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (5) การพัฒนาองค์การ (6) การบริหารความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ (7) การบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพกำลังคนทดแทนและผู้มีความสามารถสูง (8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (9) การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ (10) การบริหารค่าตอบแทน (11) การบริหารผลงาน (12) ระเบียบวินัย คุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์การ (13) กฎหมายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (14) การออกแบบของค์การ (15) ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ และ (16) การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนฐานสมรรถนะ โดยที่แต่ละสมรรถนะสามารถแบ่งระดับความลึกซึ้งหรือความเชี่ยวชาญออกเป็นสองระดับคือระดับปฏิบัติการและระดับกลยุทธ์

ผลการวิจัยยังพบอีกว่า (1) บทบาทการวางระบบงานและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องการสมรรถนะด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ และการออกแบบของค์การในระดับปฏิบัติการ และต้องการสมรรถนะด้านอื่นๆ ในระดับกลยุทธ์ (2) บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ต้องการสมรรถนะทั้ง 16 ด้านในระดับกลยุทธ์ (3) บทบาทการให้คำปรึกษาแนะนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องการสมรรถนะด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การวางแผนกำลังคน การจัดวางและใช้ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระเบียบวินัย คุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์การ กฎหมายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในระดับกลยุทธ์ ส่วนสมรรถนะอื่นต้องการในระดับปฏิบัติการ และ (4) บทบาทการอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านทรัพยากรมนุษย์ ต้องการสมรรถนะด้าน การจัดวางและใช้ทรัพยากรมนุษย์ และด้านระเบียบวินัย คุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์การในระดับกลยุทธ์ ส่วนสมรรถนะอื่น ๆ ต้องการในระดับปฏิบัติการ จะเห็นว่าทั้ง 4

215032

บทบาทใช้สมรรถนะหลักร่วมกัน ในระดับความลึกซึ้งหรือเชี่ยวชาญระดับกลยุทธ์
เหมือนกัน 2 สมรรถนะ คือ การจัดวางและใช้ทรัพยากรมนุษย์ และด้านระเบียบวินัย
คุณภาพชีวิต และ ความผูกพันในองค์กร

ผู้วิจัยได้เสนอให้ใช้สมรรถนะที่ต้องการในแต่ละบทบาทในการพัฒนาหลักสูตร
การศึกษา การฝึกอบรมพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และใช้ในการบริหาร
ค่าตอบแทน นอกจากนั้นยังเสนอระบบและวิธีการสร้างแบบทดสอบเพื่อการรับรอง
มาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยให้การรับรองแยกระดับตาม
บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

215032

This investigation is concerned with the role played by human
resources professionals. Also considered are the appropriate human resources
competencies that should be acquired by those who would be employed as
human resources professionals in business organizations. Finally, established
are guidelines for certifying those desirous of being employed as human
resources professionals in business organizations in the country.

Selected by the technique of stratified random sampling, the sample
population consisted of members of the Personnel Management Association
of Thailand (PMAT) who were employed by business organizations from the
manufacturing, trade and service sectors.

Copies of a structured questionnaire developed by the researcher were completed by 1,072 human resources professionals.

Techniques of descriptive statistics and factor analysis were used to analyze the data collected by means of the questionnaire.

Findings are as follows:

There are four Human Resources (HR) professional roles. These roles are: (1) The role of solution and change agent; (2) the role of a strategic partner; (3) the role of a consultant; and (4) the role of a service provider and support.

Moreover, the researcher additionally determined that each of these HR professional roles require sixteen different competencies. These competencies are: (1) strategic HR management; (2) workforce planning; (3) HR placement and utilization; (4) recruitment and selection; (5) organization development; (6) change and risk assessment in HR systems; (7) career, succession, and talent management; (8) HR development; (9) knowledge management (KM) and organizational learning (OL); (10) compensation management; (11) performance management; (12) discipline, quality of workforce, and employee engagement; (13) law and regulation in HR systems; (14) organizational design; (15) HR information systems; and (16) competency-based HR management.

The researcher additionally found that there were two proficiency levels for each HR competency. These proficiencies are at the operational level and at the strategic level.

Moreover, in the course of investigation the following were also determined: (1) In executing the role of solution and change agent, the HR professional requires competencies in the management of changes and risks in HR systems, the knowledge management and learning organization, and organization design at the operational level as well as competencies in other aspects at a strategic level. (2) In executing the HR strategic partner role, the HR professional must have command of all sixteen competencies at the strategic level. (3) In executing the HR consultation role, the HR professional must have command of and expertise in the following areas: strategic HR management; workforce planning, HR placement and utilization, recruitment and selection; HR development; discipline, quality of workforce and employee engagement; law and regulations in HRM; and the HR information system at the strategic level and the other competencies at the operational level. (4) In executing the HR services provider and support role, the HR professional must have command of and expertise in HR placement and utilization and discipline, quality of workforce and employee engagement at the strategic level and the other competencies at the operational level.

There were also two core HR competencies that appeared at the same proficiency level in respect to all four HR professional roles. These competencies were HR placement and utilization and discipline, quality of workforce and employee engagement.

In regard to the implications and applications of the findings, the researcher recommends that HR curricula, training programs and systems of compensation be designed on the basis of the ensemble of HR roles and competencies presented in this investigation. Moreover, an HR professional institute could set up a system of evaluation and design HR professional examinations in order to provide HR professional certification.