

บทคัดย่อ

182081

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย
ชื่อผู้เขียน : ชาญพล นิลประภาพร
ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร)
ปีการศึกษา : 2546

การศึกษาเรื่อง "ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย" มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน และแนวโน้มความสามารถที่จำเป็นในอนาคต แยกตามบทบาทของงานที่รับผิดชอบ

2. ศึกษาคุณลักษณะของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา หรือหน่วยงานใกล้เคียงที่มีหน้าที่ดังกล่าว ในบริษัทที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 86 บริษัท รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แยกข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลจากระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่า ข้อมูลจากระดับบังคับบัญชา และข้อมูลจากระดับปฏิบัติการ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ 28 ปี ต่ำสุด 3 เดือน โดยเฉลี่ยคือ 6.8 ปี สัดส่วนผู้ตอบเพศหญิงมีมากกว่าเพศชายเล็กน้อย

2. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ 28 ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือก แต่เกี่ยวเนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมฯ ยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผนการฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่ และแสวงหาวิธีการใหม่ รวมถึงการค้นคว้าวิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก

3. ทั้ง 3 ระดับตำแหน่ง หมวดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุด
 หมวดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุด และหมวดความสามารถด้านจัดการตนเองใช้มากที่สุด

4. หมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดธุรกิจ

หมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชา และระดับผู้ปฏิบัติการ คือ ธุรกิจ สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือ การตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ระบบอาวุโส และทัศนคติ

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรธุรกิจทั่วโลกในอนาคตจะมี การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทน อ้างอิงจากการประเมินความสามารถ องค์กรธุรกิจของไทยควรปรับตัวตามกระแสโลก
2. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรมีการจัดทำเพิ่มความรู้ (Knowledge File) หรือคลังทักษะ (Skill Inventory) เพื่อรวบรวมความสามารถที่พนักงานมีอยู่
3. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้วางแผนอาชีพของตนเอง โดยการวิเคราะห์ศักยภาพของตน โดยมีผู้บังคับบัญชาในสายงานหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา
4. องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ต้องการนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นนักวิเคราะห์และนักวิจัย เนื่องจากการทำงานในโลกปัจจุบันต้องการให้ทุกสิ่งวัดได้ในเชิงปริมาณ
5. นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรมีลักษณะเป็น Generalist กล่าวคือสามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาท และในขณะเดียวกันต้องคงความเป็น Specialist ในบทบาทที่ตนเองถนัด
6. ควรสร้างตัวแบบความสามารถ ของนักศึกษาที่จบหลักสูตรและนำไปใช้อ้างอิงในการสอน การวัดผล รวมถึงการแบ่งวิชาที่ต้องสอนในหมู่อาจารย์ มาตรฐานชี้วัด (Benchmark / KPI) ควรสอดคล้องกันเป็นระบบลูกโซ่

ABSTRACT

182081

Title of Thesis : Competency Requirements for Training and Development Specialists in Thai Industries
Author : Mr. Charnpoan Ninprapaporn
Degree : Master of Science (Administration Technology)
Year : 2003

This research investigates the vital management competency among training and development specialists, and the competency, based on their responsibilities, essential in the future. The researcher also aims to find out the characteristics of training and development specialists in leading Thai companies.

The subjects included the staff employed in Human Resources Management Department, Training and Development Department, and the related divisions in 86 companies listed on Stock Exchange of Thailand. Based on the positions, the questionnaires were distributed to three groups of staff: 1) managers or equivalent position, 2) supervisors or equivalent position, and 3) operators. Descriptive Statistics, Percentages, Means and Standard Deviations were used to analyze the data.

The findings are as follows:

1. In terms of the period of working experience in the field of human resource development, twenty-eight years is the longest period whereas three months is the shortest period. The average year of the experience is 6.8 years.

2. Twenty-eight percentages of training and development departments are directly under their executives while the remains are working under other divisions. The idea of competency are utilized for selecting a staff the most, but for a reward or compensation the least. For the roles of the specialists, they are responsible for

coordinating yearly training plan, except for planning yearly budget. However, their involvement, in order to respond the feasible needs for training and developing human resources in the future, in developing existing tools, innovating new practice, and researching is very slightly found.

3. In all the three positions, Leadership Competency is the most important in the future. Meanwhile, Analytical Competency is the most difficult skill to apply. However, Self-managing Competency is the most highly applied skill.

4. In the managerial position, Business Competency is the most important in this position. In the supervisory position and the operational position, Business Competency is the most vital in the present time while Leadership Competency is the most crucial in the future, the key factors obstructing the applications are seniority system.

Suggestions

1. Training and development specialists should organize knowledge files or skill inventory in order to compile the information relating to staff's competency and facilitate managing human resources.

2. Most business organizations need to offer the position of training and development specialists who act as analysts and researchers since all working areas in the current world quantitatively evaluate any performance.

3. Training and development specialists should characterize as generalists who can deal with many roles in workplace. They, also, simultaneously, remain the role of the specialist whose adept competency is still required.

4. Competency Models should be established for the graduated students. Moreover, the models should be referred in instruction and evaluations or appraisals, and the related courses dispersed in educational institutes. The appraisals; however, should be utilized together with benchmark / KPI, which systemize value chain.