

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ .....	(1)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ .....	(4)
สารบัญตาราง.....	(7)
สารบัญภาพประกอบ.....	(8)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	6
ความหมายของการบริหารจัดการคนเก่ง .....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการคนเก่ง.....	11
ระบบการบริหารจัดการคนเก่ง .....	16
การสรรหาคคนเก่งและระบุคนเก่ง .....	16
1. แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาคคนเก่ง .....	16
2. แนวทางการสรรหาคคนเก่ง.....	20

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. แนวทางการระบุดนแก่ง .....	23
4. ตัวอย่างกลยุทธ์และเครื่องมือ .....	26
การพัฒนาคนแก่ง .....	28
1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคนแก่ง.....	28
2. กระบวนการพัฒนาคนแก่ง .....	35
3. ตัวอย่างกลยุทธ์และเครื่องมือ .....	37
การรักษาคนแก่ง .....	41
1. แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาคนแก่ง .....	42
2. ตัวอย่างกลยุทธ์และเครื่องมือ .....	48
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา .....	61
3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	65
รูปแบบการศึกษา .....	65
ขอบเขตการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง .....	66
ขั้นตอนการดำเนินการ .....	67
ข้อจำกัดทางการศึกษา .....	68
4 ผลการศึกษา.....	69
กรณีศึกษาที่ 1 ระบบการบริหารจัดการคนแก่งของ.....	69
สำนักงานบริหารงานบุคคลสหรัฐอเมริกา	
กรณีศึกษาที่ 2 ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ.....	94
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร	

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
กรณีศึกษาที่ 3 ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและ .....	113
โครงการส่งเสริมข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	
กรณีศึกษาที่ 4 โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สพข. สู่การเป็น.....	127
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Bangkok HRD Pro) ของ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	
การวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษา .....	137
5    ข้อเสนอแนะการสร้างระบบการบริหารจัดการคนเก่งของ .....	153
กรุงเทพมหานคร	
6    สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ .....	172
ภาคผนวก	
ก. การประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการ Bangkok HRD Pro .....	177
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2551-2553	
บรรณานุกรม .....	180
ประวัติการศึกษา .....	186

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาคนเก่ง .....	17
4.1	องค์ประกอบหลักและตัวชี้วัดประสิทธิผลการสรรหาคนเก่ง.....	81
4.2	ผลประโยชน์ที่สำนักงานบริหารงานบุคคลสหรัฐอเมริกาจัดให้กับพนักงาน ....	86
4.3	แนวทางการจัดการงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวแบบยืดหยุ่น .....	89
4.4	องค์ประกอบหลักและตัวชี้วัดประสิทธิผลการรักษาคนเก่ง .....	91
4.5	เปรียบเทียบแนวคิดการบริหารจัดการคนเก่งของกรณีศึกษา.....	138
4.6	เปรียบเทียบระบบการบริหารจัดการคนเก่งของกรณีศึกษา .....	141
4.7	เปรียบเทียบปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการคนเก่งของกรณีศึกษา	150

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบที่	หน้า
2.1 ขอบข่ายการบริหารจัดการคนเก่ง (A Talent Management Framework).....	12
2.2 การจัดกลุ่มคนเก่งภายในองค์กร .....	24
2.3 รูปแบบการจัดกลุ่มคนเก่ง (Mapping Model).....	25
2.4 กระบวนการพัฒนาพนักงานในองค์กร .....	36
2.5 การสร้างวัฒนธรรมและคนตามวิถีโตโยต้า: รูปแบบการบริหารจัดการ .....	39
ด้วยระบบไลน์	
2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษาระบบการบริหารจัดการคนเก่ง .....	62
4.1 สรุปกรอบแนวคิดระบบการบริหารจัดการคนเก่งของ.....	72
สำนักงานบริหารงานบุคคลสหรัฐอเมริกา	
4.2 สรุปกรอบแนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. ....	98
4.3 สรุปกรอบแนวคิดระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมชลประทาน.....	115
4.4 ตัวอย่างกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ตำแหน่งวิศวกรชลประทาน 8 วช. ....	117
4.5 สรุปกรอบแนวคิดโครงการส่งเสริมข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง .....	122
กรมชลประทาน	
4.6 สรุปกรอบแนวคิดโครงการ Bangkok HRD Pro.....	131
5.1 สรุปกรอบแนวคิดการสร้างระบบการบริหารจัดการคนเก่งของ .....	156
กรุงเทพมหานคร	