

ผลงานอันดับ 1

เรื่อง

Competency: การศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานภาครัฐ-เอกชน
กับการประยุกต์ใช้ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลงานของ
นายฉัตรชัย เลียมแก้ว

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(นักวิชาการแรงงาน 9 ชช.)
ตำแหน่งเลขที่ 54

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน



ว 12.05.6

จ232C

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



14274

Competecy : การศึกษา

คำนำ

Competency เป็นเครื่องมือการบริหารที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ขององค์กร ความสามารถในงานของบุคลากร (Competency) ในองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

การศึกษาเปรียบเทียบ Competency ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนกับการประยุกต์ใช้ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในครั้งนี้ ด้วยมุ่งหวังที่จะเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างจริงจังต่อไป ซึ่งจะ สอดรับกับหลักการของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

นายจักรชัย เลี่ยมแก้ว

กรกฎาคม 2551

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง Competency: การศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานภาครัฐ-เอกชน กับการประยุกต์ใช้ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ เป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจ Competency ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีความสำคัญ และประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงานภาคเอกชน 3 หน่วยงาน ได้แก่ เครือเจริญโภคภัณฑ์ เครือเซ็นทรัล และเครือซีเมนต์ไทย ส่วนหน่วยงานภาครัฐ 4 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงยุติธรรม กรมราชทัณฑ์ กรมการแพทย์ และกรมการพัฒนาชุมชน 2) เพื่อสร้างองค์ความรู้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรด้วย Competency 3) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด Competency ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยเชื่อมโยงกับ Competency ต้นแบบของสำนักงาน ก.พ. และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ 4) เพื่อรองรับกับการปรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ผลการศึกษาพบว่า

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของหน่วยงานภาคเอกชน ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ เนื่องจากมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ หรือสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่เกี่ยวข้องกับงาน ลูกค้า และองค์กร เป็นสำคัญ ซึ่งต่างมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งในด้านที่เป็นรูปธรรม (Hard side) และด้านที่เป็นนามธรรม (Soft side) ส่วนการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของหน่วยงานราชการ 4 หน่วยงานที่ยกมาเป็นตัวอย่างของการศึกษา ได้แก่ กระทรวงยุติธรรม กรมราชทัณฑ์ กรมการแพทย์ และกรมการพัฒนาชุมชน ต่างกำหนดบนพื้นฐานแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมภายในของแต่ละองค์กร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับทิศทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สำหรับการกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีความสอดคล้องกันบางประการ ทั้งนี้ เป็นการกำหนดสมรรถนะหลักบนพื้นฐานของค่านิยม วัฒนธรรม ภารกิจ และวิสัยทัศน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ และใช้กลไกในการบริหารจัดการช่วยกำกับ ส่งเสริมให้งานสัมฤทธิ์ผลตามที่องค์กรมุ่งหวัง ด้วยหลักของคุณธรรมจริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors: CSFs) ไว้ในบทสรุป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดทำ Competency ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต่อไปด้วย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
สารบัญตาราง	(2)
สารบัญภาพประกอบ	(3)
บทที่	
1 บทนำ	1-7
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
ขอบเขตของการศึกษา	7
2 ทบทวนวรรณกรรม	8-33
ความเป็นมา	8
ความหมายของ Competency	9
องค์ประกอบของ Competency	10
ประเภทของ Competency	11
ระดับของ Competency	13
ประโยชน์ของ Competency	14
ต้นแบบสมรรถนะในภาคราชการพลเรือนไทย	15
แนวทางการดำเนินการจัดทำสมรรถนะ	18
ตัวอย่าง Competency ของหน่วยงานภาคเอกชน	22
ตัวอย่าง Competency ของภาครัฐ	24
Competency สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	27
3 ระเบียบวิธีการศึกษา	34
วิธีการศึกษา	
กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา	
การวิเคราะห์ข้อมูล	
การนำเสนอผลการศึกษา	

บทที่		หน้า
4	การวิเคราะห์และประมวลผล	35-46
5	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	47-51
	บทสรุป	47
	ข้อเสนอแนะ	49
	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors: CSFs)	50

ภาคผนวก

บรรณานุกรม

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	เปรียบเทียบ Competency ของภาคเอกชน 3 หน่วยงาน: เครือเจริญโภคภัณฑ์ เครือเซ็นทรัล และเครือซีเมนต์ไทย	35
4.2	เปรียบเทียบ Core Competency และ Managerial Competency ของสำนักงาน ก.พ. กับหน่วยงานภาครัฐ 4 หน่วยงาน: กระทรวงยุติธรรม กรมราชทัณฑ์ กรมการแพทย์ และกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ	38
4.3	เปรียบเทียบ Functional Competency ของสำนักงาน ก.พ. กับหน่วยงานภาครัฐ 4 หน่วยงาน: กระทรวงยุติธรรม กรมราชทัณฑ์ กรมการแพทย์ และกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ	41
4.4	เปรียบเทียบ Core Competency ของสำนักงาน ก.พ. กับสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	43
4.5	เปรียบเทียบ Functional Competency ของสำนักงาน ก.พ. กับสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	45

สารบัญภาพประกอบ

แผนภูมิที่		หน้า
4.1	วิเคราะห์เปรียบเทียบ Core Competency ของหน่วยงานเอกชน 3 หน่วยงาน: เครือเจริญโภคภัณฑ์ เครือเซ็นทรัล และเครือซีเมนต์ไทย	36
4.2	วิเคราะห์เปรียบเทียบ Core Competency ของสำนักงาน ก.พ. กับหน่วยงาน ภาคเอกชน	39