

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้เขียน	นางสาวศิริรัตน์ จัตรแก้ว
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การเมือง)
คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	รองศาสตราจารย์ เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.อลงกรณ์ กูตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและช่องว่างสมรรถนะที่ต้องการกับสมรรถนะที่มีอยู่ของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 3) เพื่อจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การศึกษานี้ ดำเนินการศึกษาจากการศึกษาถึงกระบวนการหาและจัดทำสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิธีการดำเนินการศึกษา ทำการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลชุดที่ 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารระดับคณะ เลขานุการผู้บริหารสถาบัน/สำนัก/ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 25 คน เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นในการกำหนดกลยุทธ์องค์กร ตามวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะองค์กร เพื่อให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นแนวทางให้สอดคล้องกับการกำหนดสมรรถนะหลัก และกำหนดสมรรถนะตามสายงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อตอบสนองสมรรถนะองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ข้อมูลชุดที่ 2 จากผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารระดับคณะ เลขานุการผู้บริหารสถาบัน/สำนัก/ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 25 คน เพื่อสอบถามถึงการเลือกสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล และกำหนดระดับของสมรรถนะ และข้อมูลชุดที่ 3

จากผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล จำนวน 60 คน เพื่อสอบถามถึงการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง ตามสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารระดับคณะ เลขานุการผู้บริหารสถาบัน/สำนัก/ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ กำหนด และนำมาเปรียบเทียบกันเพื่อหาช่องว่างสมรรถนะ โดยบรรยายสิ่งที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์และข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) การทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน 2) ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) ความใฝ่รู้ และสมรรถนะในงาน จำนวน 6 ตัว ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับระบบงานสารบรรณและขั้นตอนการดำเนินงานบริหารงานบุคคล 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ทักษะในการนำกฎระเบียบหลักเกณฑ์ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน 4) ทักษะการให้คำปรึกษา การสื่อสารและสร้างความยืดหยุ่นผ่อนปรน 5) การทำงานเชิงรุก 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและวางตัวเหมาะสม

2. ระดับของสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารระดับคณะ เลขานุการผู้บริหารสถาบัน/สำนัก/ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่คาดหวัง คือ สมรรถนะหลัก 1) การทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน คือระดับ 4 2) ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือระดับ 4 3) ความใฝ่รู้ คือระดับ 4 และสมรรถนะในงาน ความรู้เกี่ยวกับระบบงานสารบรรณและขั้นตอนการดำเนินงานบริหารงานบุคคล คือระดับ 4 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคล คือระดับ 4 3) ทักษะในการนำกฎระเบียบหลักเกณฑ์ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คือระดับ 3 4) ทักษะการให้คำปรึกษา การสื่อสารและสร้างความยืดหยุ่นผ่อนปรน คือระดับ 4 5) มีการทำงานเชิงรุก คือระดับ 4 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและวางตัวเหมาะสม คือระดับ 4

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะจากพจนานุกรมสมรรถนะที่ได้มาจากการกำหนดสมรรถนะและระดับของสมรรถนะ จากความเห็นของผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารระดับคณะ เลขานุการผู้บริหารสถาบัน/สำนัก/ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล พบว่าสมรรถนะหลักการทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และความรู้ ส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลมีความสามารถในการทำงานปัจจุบันต่ำกว่าความสามารถที่ผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารระดับคณะ เลขานุการผู้บริหารสถาบัน/สำนัก/ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่คาดหวัง สมรรถนะในงาน คือ ความรู้เกี่ยวกับระบบงานสารบรรณและ

ขั้นตอนการดำเนินงานบริหารงานบุคคล และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ทักษะการให้คำปรึกษา การสื่อสารและสร้างความยืดหยุ่นผ่อนปรน และ
การทำงานเชิงรุก ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานปัจจุบัน
ต่ำกว่าตามความสามารถที่ผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารระดับคณะ เลขานุการผู้บริหารสถาบัน/
สำนัก/ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่คาดหวัง ส่วนสมรรถนะในงาน ทักษะในการนำกฎระเบียบหลักเกณฑ์ไป
ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและวางตัวเหมาะสมผู้ปฏิบัติงานด้าน
บริหารงานบุคคลส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานปัจจุบันตรงตามความสามารถที่
ผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารระดับคณะ เลขานุการผู้บริหารสถาบัน/สำนัก/ผู้อำนวยการกอง
บริหารงานบุคคล และหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
คาดหวัง

Independent Study Title	Competency of Human Resource Management Officers of Chiang Mai University.	
Author	Ms.Sirirat Chatkaew	
Degree	Master of Arts (Political Economy)	
Independent Study Advisory Committee		
	Associate Professor Seksin Srivattananukulkit	Advisor
	Dr. Alongkorn Khutrakun	Co-advisor

ABSTRACT

The purposes of the study of competency of human resource management officers of Chiang Mai University are 1) to study the core competency and the competency of the human resource management officers of Chiang Mai University 2) to study the level of competency and the gap between the competency expected and the competency of human resource management officers of Chiang Mai University as seen, and 3) to create the competency dictionary of human resource management officers of Chiang Mai University.

The study has been conducted by collecting three sets of data. First, 25 participants who have worked as a secretary of each faculty in Chiang Mai University, a secretary of each institute and center, a director of Human Resource Management Division Office of University, and a chief of human resource management officers of Chiang Mai University have been interviewed. They have been asked about their opinions in terms of strategy formulation of their organizations according to Chiang Mai University's visions as a guideline to determine the organization competency. The organization competency will then be used as a guideline of the core and functional competency determination according to the university's vision.

Next, 25 participants have been asked about their selection of core competency, functional competency and the expectation of core and functional competency's level.

Then 60 human resource management officers have been interviewed about self-evaluation of secretary's expected competency. After that, the competency levels of the officers'

self-evaluation and secretary's expected competency have been compared to find out the competency's gap.

The findings showed that

1. Human resource management officers' competency consists of three core competencies: 1) Achievement orientation 2) Expertise 3) Self learning. Moreover, there are six functional competencies which are 1) knowledge of government correspondence system and personnel management procedure 2) knowledge of laws and regulations of human resource management 3) Law and regulation use skill 4) Advice, communication and flexibility skill 5) proactiveness 6) good human-relations and proper performance.

2. It is found that the expectation levels in the core competency from secretaries of each faculty in Chiang Mai University, secretaries of each institute and center, the director of Human Resource Management Division Office of University, and the chief of human resource management officers of Chiang Mai University are 1) the 4th level in achievement orientation 2) the 4th level in expertise 3) the 4th level in self learning. Concerning the functional competency, it is found that the expected levels are 1) the 4th level in knowledge of government correspondence system and personnel management procedure 2) the 4th level in knowledge of laws and regulations of human resource management 3) the 3rd level in law and regulation use skill 4) the 4th level in advice, communication and flexibility skill 5) the 4th level in proactiveness 6) the 4th level in the good human-relations and proper performance.

3. After comparing data between competency from competency dictionary and competency from human resource management officers' self evaluation, it is found that human resource management officers' competencies in terms of achievement orientation, expertise, and self-learning are in lower level from the expectation. Furthermore, most human resource management officers have lower functional competencies, knowledge of government correspondence system and personnel management procedure, knowledge of laws and regulations of human resource management, advice, communication and flexibility skill, and proactiveness, than they are expected. Nonetheless, they have the competencies of law and regulation use skill and good human-relations and proper performance in the expected level.