

การพัฒนาสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อม
สู่ประชาคมอาเซียน

Security Guard Competency Development to Provide
the Readiness in ASEAN Community

Received : April 19, 2019

Revised : May 23, 2019

Accepted : June 30, 2019

ณัฐกร วัชรสินธุ์¹

Natagorn Watcharasin

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยในภาคธุรกิจรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาศึกษาพบว่า สมรรถนะที่ต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยในภาคธุรกิจรักษาความปลอดภัยประกอบด้วย 5 สมรรถนะดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการจัดการคนเก่งและพัฒนาองค์กร 4) ด้านการแก้ปัญหาและสนับสนุนองค์กร และ 5) ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ : สมรรถนะ, พนักงานรักษาความปลอดภัย, ประชาคมอาเซียน

Abstracts

This article suggests that the competency needs of security guard in security business to provide the readiness in ASEAN community. The results of this article found that there've been 5 competencies security guard in security business to provide the readiness in ASEAN community as follows: 1) Human Resource Recruitment and Selection 2) Human Resource Retention and Development 3) Talent Management and Organization Development 4) Problem Solving and Organization Supporting and 5) Leadership in Human Resource Management

Keywords: Competency, Security Guard Competency, ASEAN Community

¹ บริษัท รักษาความปลอดภัย สิงโต อัลปิโน จำกัด

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ถึงแม้ว่ามีทรัพยากรมากเพียงใด ก็ยังคงไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการบริหารการจัดการทรัพยากรแรงงานและคุณภาพของคน แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคน ให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถ อย่างไร จึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบกับสถานการณ์ด้านความปลอดภัยในประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางค่อนข้างเป็นที่น่ากังวล ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ทางการเมืองที่สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกของแนวความคิดที่แตกต่าง ส่งผลให้เกิดการคุกคามจากการก่อการร้าย หรือแม้กระทั่งด้านสังคมที่มีสถิติอาชญากรรมสูงขึ้นและทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นปัญหาที่ส่งผลต่อความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของประชาชนในสังคมไทย อีกทั้งการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานนำมาซึ่งปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ ที่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ทำให้ประชาชน หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ หวั่นวิตกว่าจะกลายเป็นเป้าโจมตี ประชาชนจึงหาวิธีการป้องกันภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้น ความต้องการด้านความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow (1943) วิธีการหนึ่งที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก็คือการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) จากอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมี รปภ. มาปฏิบัติหน้าที่แต่ผู้จ้างก็ไม่ได้มีความเชื่อมั่นใน รปภ. อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเกิดจากการที่อุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความปลอดภัยเท่าที่ควร จึงทำให้ถูกมองว่าไม่มีมาตรฐาน ตลอดจนความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในอาชีพ การฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านสุขภาพของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย (พงษ์ภุชญ์ มงคลสินธุ์ และคณะ, 2552: 122)

แนวคิดการพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัย ให้สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันและรวดเร็วเป็นรากฐานที่เข้มแข็งมั่นคงในการเสริมสร้างสมรรถนะ และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งการดำเนินการพัฒนากำลังคนถือว่าเป็นนโยบายหลักของประเทศไทย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนากำลังคนภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับอุตสาหกรรมในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องตื่นตัวและพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนเพื่อเตรียมความพร้อมมากขึ้น อีกหนึ่งปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศในขณะนี้ คือการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เพื่อเป้าหมายของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประสานผลประโยชน์ของประเทศสมาชิก (สำนักงาน

ปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2558) อันนำมาสู่ความเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจของธุรกิจทุกประเภทในประเทศไทยที่จะต้องรับมือให้ทันกับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ธุรกิจรักษาความปลอดภัยจัดเป็นธุรกิจหนึ่งที่ต้องเป็นนักออกแบบกิจกรรมให้ตอบสนอง และสอดคล้องกับพฤติกรรมของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันให้ธุรกิจรักษาความปลอดภัยประสบความสำเร็จ โดยการเตรียมตัวพร้อมพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานจนเป็นมืออาชีพต่อไป ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจและได้เขียนบทความเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัยต่อไป

วัตถุประสงค์บทความนี้ คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานรักษาความปลอดภัยในธุรกิจรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาประยุกต์ความหมายและแนวคิดสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์จากนักทฤษฎีหลายท่านดังนี้

สมรรถนะ (Competency) จัดเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ทั้งการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง การบริหารผลการปฏิบัติงานการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ เป็นต้น การนำสมรรถนะมาประยุกต์ ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันมาทบทวน พิจารณาสมรรถนะเพื่อให้ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจาก ภายนอกได้หากองค์กรต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสร้างขีดความสามารถที่จะต้านทานต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็น ปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้สมรรถนะขององค์กร เป็นสมรรถนะที่แท้จริงและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้องค์กร มีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551 : 1)

แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ให้ความหมาย Competency ว่าหมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

เดล และเฮส (Dale and Hes) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึงความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตาม

มาตรฐาน ที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

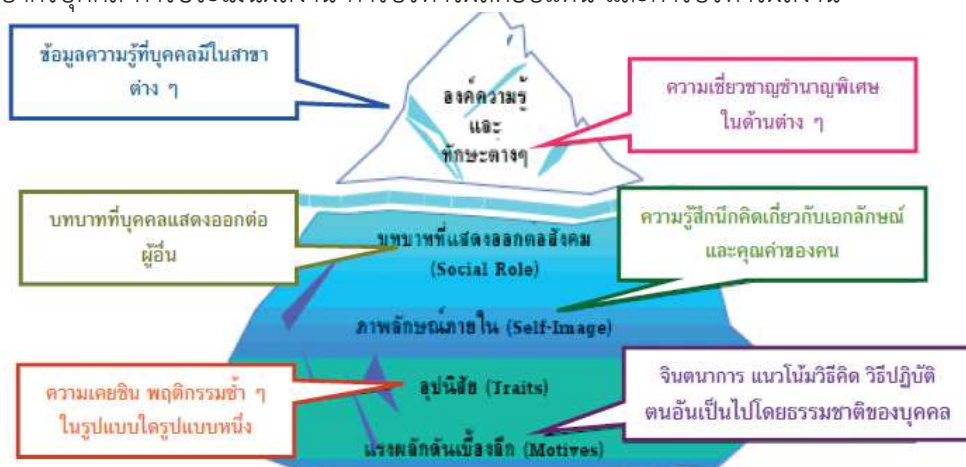
กู๊ด (Good) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

พาร์รี (Parry) ให้ความหมายสมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันมีผลต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลในการปฏิบัติงานที่มีองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ช่วยผลักดันให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มีผลงาน ที่โดดเด่น สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ของบุคคลในองค์กร และสามารถนำมาอ้างอิงเป็นมาตรฐานคุณภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อีกแนวคิดหนึ่งของความหมายด้านสมรรถนะ จะมองสมรรถนะเป็นปัจจัยผลลัพธ์ (output-based) หรือการเน้นงาน (work-oriented)

การนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัย

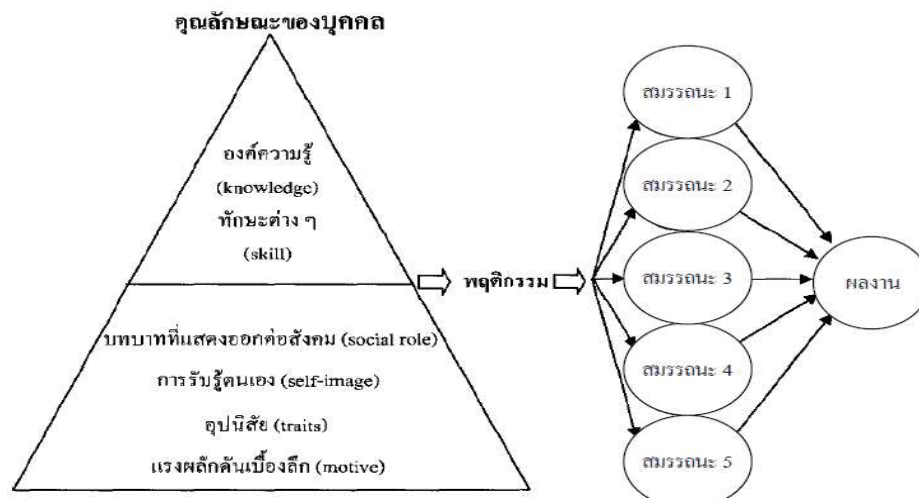
(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548: 29) นำแนวคิดเรื่อง สมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อว่า จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้รวดเร็ว เช่น การคัดเลือกและการสรรหา การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การประเมินผลงาน การบริหารผลตอบแทน และการบริหารผลงาน



ภาพที่ 1 ภูเขาน้ำแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548: 29)

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลที่แสดงในรูปแบบของภูเขาน้ำแข็ง กับสมรรถนะ

และผลงาน ที่แสดงให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ของ บุคคล ส่งผลให้บุคคลมี สมรรถนะ(พฤติกรรม ในการทำงาน) ในรูปแบบต่าง ๆ และ สมรรถนะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับ ผลงานของบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล สมรรถนะ และผลงาน

จากการประเมินสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัย ในธุรกิจรักษาความปลอดภัย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบเป็นสมรรถนะจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามา ทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ นั้น สมรรถนะ (Competency) ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรจะมีคุณสมบัติ และ ความรู้ ความสามารถอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ นักทฤษฎีและมาตรฐานนักทรัพยากรมนุษย์ หลายแห่งประกอบด้วย (Human Resources Professional Association, 2014; รัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555) การก้าวเข้าสู่ยุคแห่งประชาคมอาเซียน ทำให้งานด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทมากขึ้นจากเดิม เนื่องจากการจ้าง งานอย่างเสรีเกิดการแข่งขันในการแสวงหาคนเก่งทั่วโลก องค์การจะต้องหาวิธีการในการอยู่ใกล้แหล่ง ที่หาคนเก่งได้ง่าย พยายามสร้างเครือข่ายที่จะดึงดูดคนเก่งมาร่วมงานมากขึ้น รวมถึงจะต้องมีวิธีการ และเครื่องมือใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมด้วย (ภูษิสส์ ศรีเจริญ, 2558) นักทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องมีการ พัฒนาสมรรถนะด้านนี้เป็นอย่างมาก เพื่อเป็นผู้สรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์อย่างมืออาชีพ เพื่อส่งผลให้ธุรกิจรักษาความปลอดภัยได้พนักงานที่มีสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงานและหน่วยงานมากที่สุด สามารถผลักดันหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ในยุคประชาคมอาเซียน ได้

2) ด้านการรักษาและพัฒนา (Retention and Development) หมายถึง ความสามารถในการจัดการและพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั้งที่เป็นแรงงานไทยและต่างชาติ การจัดการ

ค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ภายใต้ข้อกำหนด กฎหมาย เพื่อให้เกิดสันติสุขในหน่วยงาน สมรรถนะด้านนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักทฤษฎีและมาตรฐานนักทรัพยากรมนุษย์หลายแห่งประกอบด้วย (ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555) การรักษาคนให้อยู่ในองค์กรได้นาน ๆ เป็นเรื่องที่ทำหายอย่างมาก เนื่องจากเมื่อองค์การข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น การแย่งชิงคนท้องถิ่นที่มีความสามารถสูงก็จะมีมากขึ้นด้วย งานด้านการรักษาและพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่ต้องวางแผนและบริหารจัดการในทุกองค์ประกอบดังกล่าวเข้าด้วยกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานจนเกิดเป็นความรู้สึผูกพันในการทำงานท่ามกลางการแข่งขันเรื่องการจ้างงานในยุคประชาคมอาเซียน

3) ด้านการจัดการคนเก่งและพัฒนาองค์การ (Talent Management and Organization Development) หมายถึง ความสามารถในการจัดการพนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาตนเอง เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงความสามารถในการพัฒนาและผลักดันองค์การเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักทฤษฎีหลายท่านและมาตรฐานนักทรัพยากรมนุษย์หลายแห่งประกอบด้วย (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2557; Sean Darilay, 2014 : ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555) ในยุคประชาคมอาเซียนนี้ทำให้เกิดภาวะการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี คนเก่งเป็นกลุ่มคนที่มีโอกาสในการโยกย้ายงานสูงมาก องค์กรจะต้องวางแผนบริหารจัดการคนกลุ่มนี้ไว้อย่างดีที่สุด ธุรกิจในยุคปัจจุบันเกิดการแข่งขันได้ด้วยคนเก่งเพราะพวกเขาสามารถสร้างผลงานได้ดีเลิศสร้างความคุ้มค่าให้กับองค์การ กลุ่มคนเก่งเปรียบเหมือนสินทรัพย์ขององค์กร องค์กรควรทำอย่างไรเพื่อจะผูกหัวใจและรักษาพนักงานกลุ่มคนเก่งเหล่านี้ไว้ได้ องค์กรจะต้องคิดหาวิธีการในการจูงใจพวกเขาให้ทำงานและสร้างผลงานโดยมองที่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของพนักงานและองค์กร (ชนิดา ภาระมรทัต, 2557)

4) ด้านการแก้ไขปัญหาและสนับสนุนองค์การ (Problem Solving and Organization Supporting) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะเพื่อหาสาเหตุของปัญหา และกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง การจัดการสนับสนุนองค์การ ด้วยการจัดการความรู้ การใช้ภาษาอังกฤษ การสื่อสารและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีนวัตกรรมใหม่ๆ นักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีแรงบันดาลใจในการทำงานเชิงกลยุทธ์ เข้าใจบริบทของธุรกิจทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและแนวโน้มด้านประชากร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายเชื่อมต่อและเชื่อมโยงทุกคนในองค์กรและนอกองค์กร ในยุคประชาคมอาเซียนจะต้องเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) ขององค์การอย่างแท้จริงเพื่อช่วยสนับสนุนและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จท่ามกลางการแข่งขันและสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

5) ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Leadership in Human Resource Management) หมายถึงคุณลักษณะในการยอมรับ ให้เกียรติ ทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ การทำงานเชิงรุก สร้างความมุ่งมั่นให้กับผู้อื่นรู้ถึงทิศทางขององค์กรที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ

ต่อสังคม เป็นสมรรถนะที่มีความสอดคล้องกับ แนวคิดของนักทฤษฎีหลายท่านและมาตรฐานนักทรัพยากรมนุษย์หลายแห่ง (สมบุญ บวรอุดมศักดิ์, 2550; ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555; เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2555) ที่กล่าวถึงสมรรถนะด้านนี้ในทิศทางเดียวกันว่าเป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญที่นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีในภาวะการแข่งขันในยุคปัจจุบัน สมรรถนะด้านนี้เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงคุณลักษณะที่นักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีในยุคประชาคมอาเซียน เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่จะผลักดันให้นักทรัพยากรมนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาตามบทบาทต่าง ๆ สนับสนุนและส่งเสริมสมรรถนะอีก 4 ด้านให้มีระดับที่สูงขึ้นด้วย

บทสรุป

ผลการประเมินสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน สรุปได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก เพื่อเป็นการสรรหาและคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างมืออาชีพเพื่อส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานได้พนักงานที่มีสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด สามารถผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ด้านการรักษาและพัฒนา ความสามารถในการจัดการและพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานรักษาความปลอดภัย 3) ด้านการจัดการคนเก่งและพัฒนาองค์การ เพื่อพนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาตนเอง เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ 4) ด้านการแก้ปัญหาและสนับสนุนองค์การ เพื่อให้พนักงานสามารถแยกแยะเพื่อหาสาเหตุของปัญหา และเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด 5) ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการทำงานเชิงรุก

เอกสารอ้างอิง

- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2555). สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. *รายงานผลการวิจัย*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชนิตา ธรรมรัต. (20 มกราคม 2562). *กลยุทธ์จัดทัพ & บริหารคนเก่ง รับมือเออีซี*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/917-article-aec-emplo yee-25072014.html>.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ตะวัน.
- พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ, พเยาว์ ศรีแสงทอง และโชติมา แก้วทอง. (2552). การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย. *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูชีส์ ศรีเจริญ. (20 มกราคม 2562). *กลยุทธ์การเตรียมคนและการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ AEC*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://hrtrcs.redcross.or.th/wp-content/uploads/2013/11/5. AEC- puchit-21-3-57.pdf>.
- สมบุญ บวรอุดมศักดิ์. (2550). บทบาทและสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจ. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (20 มกราคม 2562). *มาตรฐานวิชาชีพนักทรัพยากรบุคคล*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.pmat.or.th/main/index.php/institute/hraccreditation/itemlist/category/44-professional-standard-hr>.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill.
- Parry, S.B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria VA: American Society of Training and Development,