

การพัฒนาสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

Security Guard Competency Development to Provide the Readiness in ASEAN Community

Received : April 19, 2019

Revised : May 23, 2019

Accepted : June 30, 2019

ณัฐกร วัชรสินธุ¹

Natagorn Watcharasin

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยในภาคธุรกิจรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาศึกษาพบว่า สมรรถนะที่ต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยในภาคธุรกิจรักษาความปลอดภัยประกอบด้วย 5 สมรรถนะดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการจัดการคนเก่งและพัฒนาองค์การ 4) ด้านการแก้ปัญหาและสนับสนุนองค์การ 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 อัลบีโน จำกัด

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ถึงแม้ว่ามีทรัพยากรามากเพียงใด ก็ยังคงไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการบริหารการจัดการทรัพยากรแรงงานและคุณภาพของคน แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากความมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคน ให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบกับสถานการณ์ด้านความปลอดภัยในประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางค่อนข้างเป็นที่น่ากังวล ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ทางการเมืองที่สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกของแนวความคิดที่แตกต่าง ส่งผลให้เกิดการคุกคามจากการก่อการร้าย หรือแม้กระทั่งด้านสังคมที่มีสังคมอาชญากรรมสูงขึ้นและทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นปัญหาที่ส่งผลต่อความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของประชาชนในสังคมไทย อีกทั้งการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจำนวนมากซึ่งปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ ที่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ทำให้ประชาชน หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ห่วงวิตกว่าจะกลับเป็นไปตามตัว ประชาชนจึงห่วงหิการป้องกันภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้น ความต้องการด้านความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow (1943) วิธีการหนึ่งที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก็คือการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) จากอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมี รปภ. มาปฏิบัติหน้าที่แต่ผู้ว่าจ้างก็ไม่ได้มีความเชื่อมั่นใน รปภ. อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเกิดจากการที่อุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความปลอดภัยเท่าที่ควร จึงทำให้ถูกมองว่าไม่มีมาตรฐาน ตลอดจนความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงความก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในการรักษาความปลอดภัย ความต้องการพนักงาน ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย (พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ และคณะ, 2552: 122)

แนวคิดการพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัย ให้สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันและรวดเร็วเป็นฐานรากที่เข้มแข็งมั่นคงในการเสริมสร้างสมรรถนะ และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งการดำเนินการพัฒนาがらงคนถือว่าเป็นนโยบายหลักของประเทศไทย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 โดยได้กำหนดดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาがらงคนภาคอุตสาหกรรมเพื่อรับอุตสาหกรรมในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องตั้งตัวและพัฒนาบุคคลากรทุกภาคส่วนเพื่อเตรียมความพร้อมมากขึ้น อีกหนึ่งปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยในขณะนี้ คือการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เพื่อเป้าหมายของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประสานผลประโยชน์ของประเทศสมาชิก (สำนักงาน

ปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2558) อันนำมาสู่ความเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจของธุรกิจทุกประเภทในประเทศไทยที่จะต้องรับมือให้ทันกับทุกสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น ธุรกิจรักษาความปลอดภัยจัดเป็นธุรกิจหนึ่งที่ต้องเป็นนักออกแบบกิจกรรมให้ตอบสนอง และสอดคล้องกับพัฒนาระบบที่เปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันให้ธุรกิจรักษาความปลอดภัยได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันให้ธุรกิจรักษาความปลอดภัยประสบความสำเร็จ โดยการเตรียมตัวพร้อมพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานจนเป็นมืออาชีพ ต่อไป ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจและได้เขียนบทความเรื่อง “การการพัฒนาสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้พัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัยต่อไป

วัตถุประสงค์บทความนี้ คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานรักษาความปลอดภัยในธุรกิจรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาประยุกต์ความหมายและแนวคิดสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์จากนักทฤษฎีหลายท่านดังนี้

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

แมคเคลลันด์ (David C. McClelland) ให้ความหมาย Competency ว่าหมายถึง บุคลิกลักษณะที่ชื่อนอยู่ภายในตัวเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

เดล และ hes (Dale and Hes) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจานี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึงความ สามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตาม

มาตรฐาน ที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี่หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์ การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

กู้ด (Good) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ จำเป็นในอาชีพอย่างกว้างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

พาร์รี่ (Parry) ให้ความหมายสมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันมีผลต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ มีความสัมพันธ์ กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเบรียบเทียบกับมาตรฐานที่ เป็นที่ยอมรับและเป็น สิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลในการปฏิบัติงานที่มีองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ช่วยผลักดันให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มีผลงาน ที่ได้เด่น สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ของบุคคลในองค์กร และสามารถนำมาอ้างอิงเป็นมาตรฐานคุณภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ อีกแนวคิดหนึ่งของความหมายด้านสมรรถนะ จะมองสมรรถนะเป็นปัจจัย ผลลัพธ์ (output-based) หรือการเน้นงาน (work-oriented)

การนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัย

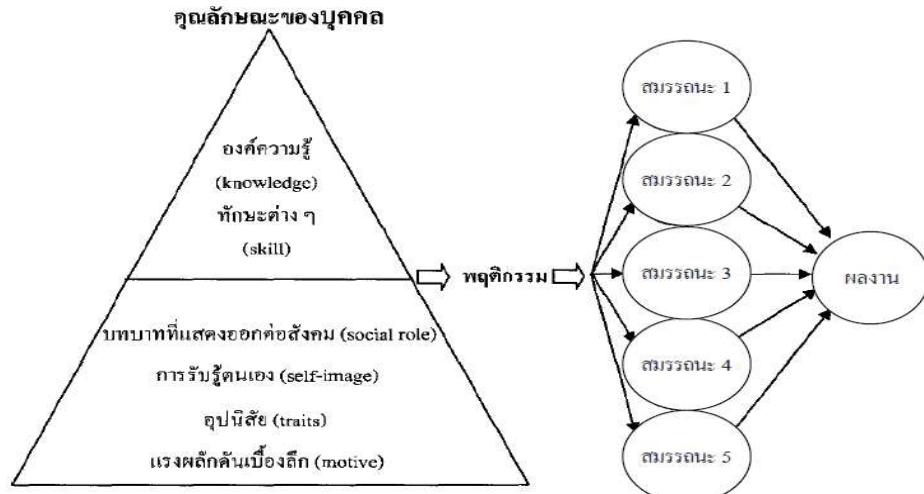
(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548: 29) นำแนวคิดเรื่อง สมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อว่า จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้รวดเร็ว เช่น การคัดเลือกและการสรรหา การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การประเมินผลงาน การบริหารผลตอบแทน และการบริหารผลงาน



ภาพที่ 1 ภูเขาน้ำแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548: 29)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้แสดงให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลที่แสดงในรูปแบบของภูเขาน้ำแข็ง 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) ถือ เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรจะมีคุณสมบัติ และ ความรู้ ความสามารถอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ นักทฤษฎีและมาตรฐานนักทรัพยากรัฐมนตรีหลายแห่ง ประจำปี 2555 (Human Resources Professional Association, 2014; อัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555) การก้าวเข้าสู่ยุคแห่งประชาคมอาเซียน ทำให้งานด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรัฐมนตรีมีบทบาทมากขึ้นจากเดิม เนื่องจากเป็นการจ้าง งานอย่างเสรีเกิดการแข่งขันในการแสวงหาคนเก่งทั่วโลก องค์กรจะต้องหาวิธีการในการอยู่ใกล้แหล่ง ที่หานคนเก่งได้やすい พยายามสร้างเครือข่ายที่จะดึงดูดคนเก่งมาร่วมงานมากขึ้น รวมถึงจะต้องมีวิธีการ และเครื่องมือใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมด้วย (ภูชิสส์ ศรีเจริญ, 2558) นักทรัพยากรัฐมนตรี จึงต้องมีการ พัฒนาสมรรถนะด้านนี้เป็นอย่างมาก เพื่อเป็นผู้สรรหาและคัดเลือกทรัพยากรัฐมนตรีอย่างมีอาชีพ เพื่อส่งผลให้ธุรกิจรักษาความปลอดภัยได้พนักงานที่มีสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงานและหน่วยงานมาก ที่สุด สามารถผลักดันหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ในยุคประชาคมอาเซียน ได้

2) ด้านการรักษาและพัฒนา (Retention and Development) หมายถึง ความสามารถในการจัดการและพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั้งที่เป็นแรงงานไทยและต่างชาติ การจัดการ

ค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ภายใต้ข้อกำหนด กฎหมาย เพื่อให้เกิดสันติสุขในหน่วยงาน สมรรถนะด้านนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักทฤษฎีและ มาตรฐานนักทรัพยากรมนุษย์หลายแห่งประกอบด้วย (อัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555) การรักษาคนให้อยู่ ในองค์การได้นาน ๆ เป็นเรื่องที่ท้าทายอย่างมาก เนื่องจากเมื่องานนี้มีความซับซ้อนและซับซ้อนมากขึ้น การแก่งแย่งคนห้องถีนที่มีความสามารถสูงจะมีมากขึ้นด้วย งานด้านการรักษาและพัฒนา พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่ต้องวางแผนและบริหารจัดการในทุกองค์ประกอบดังกล่าวเข้า ด้วยกัน เพื่อทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานจนเกิดเป็นความรู้สึกผูกพันในการทำงาน ท่ามกลางการแข่งขันเรื่องการจ้างงานในยุคประชาคมอาเซียน

3) ด้านการจัดการคนเก่งและพัฒนาองค์การ (Talent Management and Organization Development) หมายถึง ความสามารถในการจัดการพนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาตนเอง เพื่อ โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงความสามารถในการพัฒนาและผลักดันองค์การเพื่อ ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนัก ทฤษฎีหลายท่านและมาตรฐานนักทรัพยากรมนุษย์หลายแห่งประกอบด้วย (สมาคมการจัดการงาน บุคคลแห่งประเทศไทย, 2557; Sean Darilay, 2014 : อัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555) ในยุคประชาคม อาเซียนนี้ทำให้เกิดภาระการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี คนเก่งเป็นกลุ่มคนที่มีโอกาสในการโยกย้าย งานสูงมาก องค์การจะต้องวางแผนบริหารจัดการคนกลุ่มนี้ไว้อย่างดีที่สุด ธุรกิจในยุคปัจจุบันเกิดการ แข่งขันได้ด้วยคนเก่งเพื่อหาความสามารถที่สามารถสร้างผลงานได้ดี เศรษฐกิจ ความคุ้มค่าให้กับองค์การ กลุ่ม คนเก่งเปรียบเหมือนสินทรัพย์ขององค์การ องค์การควรทำอย่างไรเพื่อจะผูกหัวใจและรักษา พนักงานกลุ่มคนเก่งเหล่านี้ไว้ได้ องค์การจะต้องคิดหาวิธีการในการจูงใจพากษาให้ทำงานและสร้าง ผลงานโดยมองที่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของพนักงานและองค์การ (ชนิตา ภรัมรทต, 2557)

4) ด้านการแก้ไขปัญหาและสนับสนุนองค์การ (Problem Solving and Organization Supporting) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะเพื่อหาสาเหตุของปัญหา และกำหนด ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกจุด การจัดการสนับสนุนองค์การ ด้วยการจัดการความรู้ การใช้ ภาษาอังกฤษ การสื่อสารและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด การ บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีนวัตกรรมใหม่ๆ นักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เชิงกลยุทธ์ เข้าใจบริบทของธุรกิจทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และแนวโน้มด้านประชากร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายเชื่อมต่อและเชื่อมโยงทุกคนในองค์การและ นักงาน องค์การ ในยุคประชาคมอาเซียนจะต้องเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) ขององค์การ อย่างแท้จริงเพื่อช่วยสนับสนุนและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จท่ามกลางการแข่งขันและ สร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

5) ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Leadership in Human Resource Management) หมายถึงคุณลักษณะในการยอมรับ ให้เกียรติ ทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ การทำงานเชิงรุก สร้างความมุ่งมั่นให้กับ ผู้อื่นรู้สึกทิศทางขององค์การที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ

ต่อสังคม เป็นสมรรถนะที่มีความสอดคล้องกับ แนวคิดของนักทฤษฎีหลายท่านและมาตราฐานนักทรัพยากรมนุษย์หลายแห่ง (สมบูรณ์ บรรอดมศักดิ์, 2550; รัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555; เกื้อจิตร ชีรากัญจน์, 2555) ที่กล่าวถึงสมรรถนะด้านนี้ในทิศทางเดียวกันว่าเป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญที่นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีในภาระการแข่งขันในยุคปัจจุบัน สมรรถนะด้านนี้เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงคุณลักษณะที่นักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีในยุคประชาคมอาเซียน เป็นคุณลักษณะที่ฐานที่จะผลักดันให้นักทรัพยากรมนุษย์แสดงพฤติกรรมอุตสาหกรรมตามบทบาทต่าง ๆ สนับสนุนและส่งเสริมสมรรถนะอีก 4 ด้านให้มีระดับที่สูงขึ้นด้วย

บทสรุป

ผลการประเมินสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน สรุปได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาระและคัดเลือก เพื่อเป็นการสรรหาระและคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างมีอาชีพเพื่อส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานได้พนักงานที่มีสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด สามารถผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ด้านการรักษาและพัฒนา ความสามารถในการจัดการและพัฒนาองค์การ เพื่อพนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาตนเอง เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3) ด้านการจัดการคนเก่งและพัฒนาองค์การ เพื่อพนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาตนเอง เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ 4) ด้านการแก้ปัญหาและสนับสนุนองค์การ เพื่อให้พนักงานสามารถแยกแยะเพื่อหาสาเหตุของปัญหา และเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกจุด รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อกิดประโยชน์สูงสุด 5) ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการทำงานเชิงรุก

เอกสารอ้างอิง

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2555). สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. รายงานผลการวิจัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ชนิตา ภาระมรทต. (20 มกราคม 2562). กลยุทธ์จัดทัพ & บริหารคนเก่ง รับมือเออีซี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/917-article-aec-employment-25072014.html>.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ตระวัน.

พงษ์กุญจน์ มงคลสินธุ, พเยาว์ ศรีแสงทอง และโชคิติมา แก้วทอง. (2552). การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนา มาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภูชิสส์ 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). บทบาทและสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวัง ของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (20 มกราคม 2562). มาตรฐานวิชาชีพนักทรัพยากร บุคคล. [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*. Alexandra VA: American Society of Training and Development,