



บัณฑิตวิทยาลัย  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
การถ่ายทอดความรู้จากบริการวิชาการ ประจำปีการศึกษา  
2554

---

.....  
การวัดขีดความรู้ความสามารถของพนักงาน

โดย นางสาว กรพินทร์ อินผ่อง

รหัส 53-99018-02673

คำจำกัดความของ “Competency” ตาม American Heritage Dictionary ถูกระบุไว้ว่าเป็น “ภาวะความเหมาะสมหรือคุณสมบัติที่ดี” แต่ไม่มีความชัดเจนของสิ่งที่จะใช้ในการวัดภาวะหรือคุณสมบัติดังกล่าว ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรบุคคลจึงนิยามที่จะใช้คำจำกัดความซึ่งให้ความชัดเจนกว่าคือเป็น “ลักษณะของบุคคลที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือดีกว่า” หรืออีกคำจำกัดความคือเป็น “กลุ่มของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องต่องานนั้นๆ (บทบาทหน้าที่) และมีสหสัมพันธ์ต่อผลงานนั้นๆ ด้วย ซึ่งสามารถวัดเทียบกับมาตรฐานและสามารถพัฒนาได้”

Competency model ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. ทักษะ (skill) สามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ เช่น ความสามารถในการเขียน ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ 2. ความรู้ (Knowledge) สามารถเห็นได้ชัดเจนและวัดได้ ได้แก่ ความรู้ในด้านต่างๆ เช่น การเงิน บัญชี สถิติ ช่าง และ 3. บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล (Characteristic) เช่น ความสามารถพิเศษ ความมีไหวพริบ ช่วยในการพัฒนาทักษะและความรู้ รวมถึงอุปนิสัยส่วนตัว เช่น ความมั่นใจในตัวเอง การควบคุมอารมณ์ ต้องอาศัยการวัดจากพฤติกรรมที่แสดงออก

การวัดขีดความรู้ความสามารถของพนักงาน มีไว้เพื่อวัดขีดความรู้ความสามารถของพนักงานว่าพนักงานมีขีดความรู้ความสามารถถึงระดับตามที่องค์กรต้องการหรือไม่ ถ้าพนักงานยังมีขีดความรู้ความสามารถไม่ถึงตามที่องค์กรต้องการก็จะหาวิธีที่ทำให้พนักงานมีขีดความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นให้ตามที่องค์กรต้องการ การวัดขีดความรู้ความสามารถของพนักงานมีไว้เพื่อพัฒนาให้พนักงานทำงานได้อย่างมืออาชีพทั้งทางด้านการบริหารและการปฏิบัติการ การวัดขีดความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นเครื่องมือที่ทำให้เราสามารถพัฒนาขีดความสามารถพนักงานให้ดียิ่งขึ้น พนักงานที่ทำงานในธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะช่วยผลักดันให้สินค้าและบริการของเขามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น