

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

ผู้เขียน นายศุภณัฐ ปัญญาแก้ว

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ปฐมาวดี จงรักษ์

### บทคัดย่อ

การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เป็นการศึกษาขอบข่ายของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนบุคลากร (2) ด้านการสรรหาและคัดเลือก (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร (4) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (6) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษา ปัญหา ของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (2) เพื่อเสนอแนวทางปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามี 29 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวน 6 คน และกลุ่มการสนทนากลุ่ม จำนวน 23 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ผลการศึกษา พบว่า

ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ที่จะต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาทั้ง 3 ด้านดังกล่าวนี้มีผลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ รวมถึงขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดังนั้นผลการศึกษาครั้งนี้จึงได้เสนอแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมควรให้ทุกกลุ่มหรือสำนักมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีควรมีการประเมินความรู้ก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากร

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรทบทวนและปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ของสถาบันให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมหรือไม่ต่ำกว่าสิทธิของทางราชการ และทั้งในสิทธิที่เป็นส่วนของผู้ถือหุ้นที่รวมถึงบุคคลในครอบครัว รวมทั้งชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับทราบและเข้าใจถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่พึงจะได้รับ ควรทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่ลาออกเพื่อสอบถามถึงสาเหตุของการลาออกเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนหรือหาแนวทางป้องกันในเรื่องการดูแลรักษาบุคลากร

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และควรแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ทราบและควรที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**Independent Study Title** Problems and Solutions of Human Resources Management in Highland Research and Development Institute (Public Organization)

**Author** Mr. Suphanut Punyakaew

**Degree** Master of Public Administration

**Advisor** Dr. Patamawadee Jongruck

### **ABSTRACT**

This research was Problems and Solutions of Human Resources Management in Highland Research and Development Institute (Public Organization) that studied the scope of Human Resources Management Processes which consisted of six parts: (1) personnel planning, (2) recruitment and selection process, (3) personnel development, (4) personnel maintenance, (5) performance assessment, and (6) personnel retirement. The objectives of the study were 1) to study the problems of Human Resources Management in Highland Research and Development Institute (Public Organization), 2) to offer the ways to improve and resolve the problems of Human Resources Management in Highland Research and Development Institute (Public Organization). The research methodology was a qualitative research. The samples in this study were 29 participants that divided into two groups as follows: the in-depth interview with 6 participants and focus group discussion with 23 participants. The results of the study was shown as below.

Problems of Human Resources Management in Highland Research and Development Institute (Public Organization) which must be urgently improved were personnel development, personnel maintenance, and performance assessment. All of these three problems affect the development and empowering the officials, including the morale in performance of the officials. Therefore, the proposed guidelines for prevention and solution of Human Resources Management

in Highland Research and Development Institute (Public Organization) were summarized as follows.

1) Personnel development; establishing the training courses should allow any group or office involved in offering the training courses for the preparation of annual development plan. There should be the assessment of knowledge before and after the personnel development.

2) personnel Maintenance; there should be review and improvement about the welfare of the institute to be equal or no less than the rights of the government, including the rights of the officials and their family members. Clarifying the benefits and privileges for the officials to acknowledge and understand. There should be interview with the officials who resigned to inquire about the reasons for the resignation to be utilized in the planning or find ways of prevention in maintenance personnel.

3) Performance assessment; there should be the determination of criteria for evaluating the performance clearly, informing the evaluation results to the officials, and evaluating the performance at least two times a year.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved