

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ประสิทธิภาพของการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

ผู้เขียน

นายสุรนนท์ ศรีวิวัฒน์

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) 3) ระบุปัญหา อุปสรรคในการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง จำนวน 7 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มงานวิจัย กลุ่มงานพัฒนา กลุ่มการจัดการทั่วไป กลุ่มบัญชี กลุ่มคอมพิวเตอร์ และกลุ่มนโยบายและแผน รวมจำนวนทั้งสิ้น 73 คน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบมากขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็วยิ่งขึ้น ช่วยให้การตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ได้ผลงานเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้บังคับบัญชามากขึ้น ความสามารถในการเชื่อมโยงการทำงาน การถ่ายทอดงานและเรียนรู้งานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น รวมทั้งช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานยิ่งขึ้น ตลอดจนหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจที่รับผิดชอบ อีกทั้งความต้องการของบุคลากร และมีความสะดวก คล่องตัวในการเข้ารับการศึกษาอบรม

2. ปัจจัยการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ด้านผู้ปฏิบัติงานและลักษณะงาน ด้านนโยบายและการดำเนินงาน และด้านเครื่องมือและ

อุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) โดยปัจจัยที่มีประสิทธิผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการดำเนินงาน และด้านผู้ปฏิบัติงานและลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหาการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ได้แก่ บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะและการนำไปใช้ การสื่อสารให้กับบุคลากรได้เข้าใจถึงแนวคิด ประโยชน์ และบทบาทของบุคลากรที่มีต่อการนำสมรรถนะไปใช้ยังไม่เพียงพอ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบยังมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ค่อนข้างน้อย รวมทั้งบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) บางส่วนขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงานและการเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากมีภารกิจในการปฏิบัติงานที่จะต้องออกพื้นที่อยู่เป็นประจำ นอกจากนี้การกำหนดและออกแบบเรื่องของการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) บางเรื่องยังไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานและภารกิจในการทำงานของบุคลากรบางตำแหน่ง รวมทั้งการประเมินผลหลังการพัฒนายังไม่เป็นมาตรฐานขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ประเมินเป็นหลัก

<b>Independent Study Title</b>	Effectiveness of Applying Competency Concept of Highland Research and Development Institute (Public Organization)
<b>Author</b>	Mr. Suranan Srivipat
<b>Degree</b>	Master of Public Administration
<b>Independent Study Advisor</b>	Assoc.Prof. Seksin Sriwattananukulkit

#### **Abstract**

This study on “Effectiveness of Applying Competency Concept of Highland Research and Development Institute (Public Organization)” had the objectives of 1) studying the effectiveness of applying the Competency Concept of the Highland Research and Development Institute (Public Organization), 2) studying the factors related to the effectiveness of applying the Competency Concept of the respective institute and 3) defining the problems and obstacles in applying the Competency Concept of the Highland Research and Development Institute (Public Organization). It was a quantitative study using a questionnaire to collect data from the sample group comprising of 73 people from the Highland Research and Development Institute of 7 work groups, namely the administrative group, the research group, the development group, the general management group, the accounting group, the computer group and the policy planning group. The research results were as follows:

1. Regarding the effectiveness of applying the Competency Concept of Highland Research and Development Institute (Public Organization), it was found to be at a high level as it made the personnel have adequate knowledge and understanding about their work and responsibilities and able to undertake the work to achieve the goal quickly and correctly. They could make good decisions and solve problems related to their work better, which pleased their superior more and enabled them to better link and transfer their work and their learning among the superiors and the subordinates including reducing the work procedure and boosting their morale and motivation to do the work. In addition the personnel development curriculum was found to correspond to their

position and their duties, their responsibilities and the needs of the personnel while providing them with convenience and smoothness in attending the training.

2. The factors dealing with applying the Competency Concept of Highland Research and Development Institute (Public Organization) on the part of the workers, the nature of the work, the policy and the operation as well as tools and equipment were found to relate to the effectiveness of applying the concept of the respective institutes. The factors that had the highest effectiveness were those involving tools and equipment followed by policy, operation and workers, and the nature of the work respectively with a statistical significance at 0.05.

3. Regarding problems with applying the Competency Concept of the Highland Research and Development Institute (Public Organization), it was found that some of the personnel still lacked knowledge and understanding about the competency and application of the concept in communication. Their knowledge and experience were rather limited and so was their expertise. Moreover, some of the personnel of the Highland Research and Development Institute (Public Organization) did not participate much in defining the competency required in certain positions and training. This was because they had to constantly go to work outside the area. Moreover, defining as well as designing the individual personnel development plan (IDP) by the personnel did not correspond to the position and responsibilities of the workers in some aspects. Also, the post development evaluation was not quite standardized and often times it was mainly left to depend on the opinion of the evaluator.