

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

การศึกษาเปรียบเทียบระบบบริหารงานทรัพยากรมนุษย์
ระหว่าง สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
และสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

ผู้เขียน

นางสาวปานิศรา หั่วเวียง

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร.อลงกรณ์ กูตระกูล

บทคัดย่อ

การศึกษาเปรียบเทียบระบบบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ระหว่าง สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) และสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2555 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระบบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ระหว่างสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) และสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เพื่อศึกษาระบบบริหารงานทรัพยากรมนุษย์กับการสนับสนุนองค์การให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) โดยใช้วิธีการศึกษา (Case Study) ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามาจากการสัมภาษณ์ จำนวนทั้งสิ้น 15 คน และจากการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) และสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) และนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์ผลการศึกษามาสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ องค์การมหาชนทั้ง 2 แห่ง มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว ซึ่งมีสอดคล้องกับแผนพัฒนาสถาบันฯ หรือแผนยุทธศาสตร์ และยังมีการจัดทำแผนระยะสั้น ซึ่งเรียกว่าแผนปฏิบัติงานประจำปี และในระหว่างที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลนำแผนไปปฏิบัติก็จะมีทบทวนแผนฯ ให้สอดคล้องและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ด้านการสรรหา / บรรจุ / แต่งตั้ง องค์การมหาชนทั้ง 2 แห่ง มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ในแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายบริหารงานบุคคลจะเป็นผู้ดำเนินการในกระบวนการนี้ ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถาบันฯ ซึ่งกระบวนการสรรหาจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การสรรหาภายใน และการสรรหาภายนอก และมีการแบ่งการสรรหา / บรรจุ / แต่งตั้ง ตำแหน่งผู้อำนวยการออกจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

3. ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ผู้บริหารขององค์การมหาชนทั้ง 2 แห่ง มีนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์กร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้ง ยังมีการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงที่ทำหน้าที่กำกับดูแล

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์การมหาชนทั้ง 2 แห่ง มีการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.2542 ที่ได้บัญญัติไว้ว่า ให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์การมหาชนได้รับประโยชน์ตอบแทน ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

5. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาค้นคว้าได้แบ่งออกเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง เช่น ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร การใช้แนวคิดสมรรถนะ (Competency) นโยบาย และการให้ความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร ความคล่องตัวในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น จุดอ่อน เช่น การสื่อสารภายในองค์กร ขาดการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส เช่น อัตราการว่างงานสูง / คนตกงาน / นักศึกษาจบใหม่ ภาพลักษณ์องค์กร เป็นต้น และอุปสรรค เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ตำแหน่งที่ตั้งของสำนักงานใหญ่

ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยภายในมีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยภายนอกจะมีผลกระทบทางอ้อมต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยได้เสนอข้อเสนอแนะจากการวิจัยไว้ดังนี้ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นและกระชับขึ้น ควรสร้างความตระหนักและปลูกฝังการใฝ่เรียนรู้ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ควรคำนึงถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการหลังการเกษียณ ควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และควรปรับเปลี่ยนวิถีคิดของบุคลากรให้หลุดออกจากระบบราชการ และปลูกฝังแนวคิดที่สอดคล้องกับระบบการบริหารงานแบบองค์การมหาชน

Independent Study Title	Comparative Study of Human Resources Management System Between the National Astronomical Research Institute of Thailand (Public Organization) and the Highland Research and Development Institute (Public Organization)
Author	Miss Panisara Huawieng
Degree	Master of Public Administration
Independent Study Advisor	Lect. Dr. Alongkorn Khutrakun

ABSTRACT

The Comparative Study of the Human Resource Management Schemes between National Astronomical Research Institute of Thailand (Public Organization): NARIT and Highland Research and Development Institute (Public Organization): HRDI in the fiscal years of 2011 to 2012 aims to meticulously analyze the human resource management schemes of both institutes whether they serve the purpose of their institutional establishments and to study the factors that affect their human resource management schemes.

The study employs Qualitative Research Methodology to analyze the data collected through 15 in-depth case-study-based interviews and via documents of rules, regulations and mandatories in relation to human resource management of both institutes. The analyzed findings of the research are displayed below;

1. Human Resource Action Plans: Long-term plans have been implemented by both institutes and in compliance with their development or strategic plans. Short-term plans – Annual action plans are also tailored and revised in order to suit the ever-changing working environment.
2. Recruitment Processes: The Recruitment Processes of both institutes are stipulated by the manpower headcounts, which are set and revised with the approval of their executive

boards. Such processes are identically derived into 2 categories; internal recruitment and external recruitment. Directors of both institutes are recruited exclusively, employing different selection process from the rest of other officers and employees.

3. Development Programs and Trainings: Both institutes are engaged to manpower development programs and trainings. As can be seen in their human resource management policies, a wide range of such programs and trainings are conducted domestically and internationally. Moreover, these aforementioned programs and trainings are also subsidized by their governed ministries to ensure sufficient funds are rendered.

4. Incentives and Remuneration Packages: According to the Royal Decree of the Establishment of Public Organizations BE 2542; Both institutes, by law, are obliged to dispense incentives and remuneration packages to their directors, officers and employees not less than what is stipulated in the Labor Protection Act, Social Security Act and Compensation Act.

5. Affecting Factors on Human Resource Management Schemes: According to the research, the affecting factors on Human Resource Management Schemes fall into 2 categories; 1) internal factors play a dominant and direct role in the so-mentioned schemes such as the efficiency on human resource management of both institutes, competency management implementations, policies on human resource management as prime organizational priority, flexibility and adaptability of both institutes to the changing environment of the human resource management and lack of efficient internal communication integration; 2) external factors which have an indirect impact on the schemes are dedicated to the following attributes; unemployment rate, number of new graduates, organizational image, office location, and change of new organizational management.

The researcher proposes the following recommendations to improve the existing human resource management schemes including; human resource management planning by all stakeholders, minimization of procedures and processes, internal awareness enhancement and knowledge disseminations, benefits after retirement, constant analysis on updated internal and external affecting factors on human resource management, positive attitude towards a red-tape-free working environment and compliance and conformity towards authentic public organization management atmosphere.