

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ การประเมินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่าง คณะนิติศาสตร์
และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้เขียน นายณัฐพล วงศ์อ้าย

ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การเมือง)

คณะกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.อลงกรณ์ คุตรระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง การประเมินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่าง คณะนิติศาสตร์ และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1. เพื่อศึกษาการกำหนดทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ 2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ และ 3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการใช้งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยศึกษาจากการสัมภาษณ์บุคลากรเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอด้วยวิธีพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารของทั้งสองคณะมีแนวทางที่คล้ายคลึงกัน โดยเน้นการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ เช่น การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน พร้อมกับการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

การศึกษาด้านกระบวนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ 1) สอบถามปัญหาและความต้องการของบุคลากร 2) การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3) การจัดกิจกรรม โครงการ / การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ 4) การสรุปผลกิจกรรม/โครงการ เสนอผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม การจัดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่วนใหญ่มาจากหน่วยงานภายนอก คณะนิติศาสตร์ การจัดโครงการที่เห็นเป็นรูปธรรม มีเพียงกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรเท่านั้น ซึ่งนับว่า การพัฒนาบุคลากรไม่ได้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดสรรเงินงบประมาณรายคน เพื่อใช้ในการพัฒนาตามความสนใจของบุคลากรแต่ละคน

การศึกษาด้านความพึงพอใจของบุคลากรทั้งสองคณะ โดยได้สัมภาษณ์บุคคลในสองประเด็น คือ 1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรทั้งสองคณะมีความ พึงพอใจ ในการได้รับการพัฒนาในระยะเวลาที่ผ่านมา 2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากร บุคคล พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของคณะเช่นเดียวกัน ส่วนการศึกษาด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร พบว่าคณะนิติศาสตร์ สัดส่วนของการใช้เงินพัฒนาบุคลากรในส่วนของการบุคลากรสายวิชาการมีมากกว่าสายสนับสนุน ในส่วนคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ พบว่า งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการ

การศึกษานี้ครั้งนี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานควรมีเจ้าหน้าที่เพิ่มในส่วนของการดูแลด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ บุคลากรต้องสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ลดความขัดแย้งในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	Evaluation of Human Resource Development Between Faculty of Law and Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University	
Author	Mr. Natthaphol Wong-Eye	
Degree	Master of Arts (Political Economy)	
Advisory Committee	Lect. Dr. Alongkorn Khutrakun	Advisor
	Assoc. Prof. Sekin Srivattananukulkit	Co-advisor

ABSTRACT

The educational research aims of the independent study of the evaluation of human resource development between the Faculty of Law and the Faculty of Political Science and Public Administration of Chiang Mai University were 1 . to study the orientation of human resource development and budget spending of human resource development between the Faculty of Law and the Faculty of Political Science and Public Administration, 2. to study the process of human resource development between the Faculty of Law and the Faculty of Political Science and Public Administration, and 3. to study the satisfaction of personnel towards human resource development between the Faculty of Law and the Faculty of Political Science and Public Administration by studying from personnel interviews, which was a qualitative study. Data was then analyzed and presented with descriptive methods.

Study results discovered that the orientation of human resource development by the administrators of both faculties had similar paths, which emphasized the development of human potential such as the development of English language skills in order to support the ASEAN community along with the development of the organization to become an organization of happiness.

The studies of the execution of human resource development processes consisted of 1) inquiring about the problems and needs of the personnel, 2) human resources development planning, 3) the organization of activities and projects/execution according to human resource

development plans, and 4) the conclusion of the results of activities/projects as an executive summary. However, the organization of human resources development projects or activities mainly came from agencies outside of the Faculty of Law. Regarding the organization of concrete projects, there is only the activity of the development of English language skills for personnel, which can be regarded as personnel development not happening seriously. The Faculty of Political Science and Public Administration had executed personnel development by individual budget allocations for developmental uses according to the interests of each personnel.

Studies of personnel satisfaction of both faculties were conducted with interviews regarding two main issues, which were 1. the development of human resources in the preceding time periods, where it was discovered that the personnel of both faculties were satisfied with the developments received in the preceding time periods, and 2. personnel satisfaction towards human resources development, where it was discovered that the personnel were satisfied with human resources development of their faculties as well. As for studies of the budget for personnel development, it was discovered that for the Faculty of Law, the proportion of the budget used for personnel development of academic personnel was higher than that of support personnel. With respect to the Faculty of Political Science and Public Administration, it was discovered that the budget used for the development of support personnel were higher than of academic personnel.

Regarding this study, the student has some suggestions, which were that executives should place more importance on personnel development. The agency should have additional officials, especially to take care of personnel development. Personnel must create a good culture in the organization, reduce conflict in the organization, and change attitudes to those that are good for the agency's human resource development.