

การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของกรมส่งเสริมการเกษตร

Personnel Administration in Southern Border Area of the
Agricultural Extension Department

วิทยานิพนธ์

โดย

นางสาวนิตยา สีนเฮารี

เสนอต่อคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

พ.ศ. 2537

วิทยานิพนธ์ การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของกรมส่งเสริมการเกษตร
Personnel Administration in Southern Border Area of the
Agricultural Extension Department

โดย นางสาวนิตยา สินเฮา
MISS NITTAYA SINTAO

นักศึกษาคณะพัฒนาลังคม รุ่นที่ 12 รหัส 520342011

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม) ได้

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ลงนาม.....ประธาน
(อาจารย์ วิชัย รูปชาติ)

วันที่ 4 ม.พ. 2537

ลงนาม.....ที่ปรึกษา
(ผศ. กรวีร์ ศรีกิจการ)

วันที่ 4 ม.พ. 2537

ลงนาม.....ที่ปรึกษา
(รศ. ดร.ชิตติยา กรรณสูต)

วันที่ 4 ม.พ. 2537

ลงนาม.....ที่ปรึกษา
(อาจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร)

วันที่ 4.0.พ. 2537

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ลงนาม.....ประธาน
(อาจารย์ วิชัย รูปชาติ)

วันที่ 10 ก.พ. 2537

ลงนาม.....กรรมการ
(ผศ. กรวีร์ ศรีกิจการ)

วันที่ 10 ม.พ. 2537

ลงนาม.....กรรมการ
(รศ. ดร.ชิตติยา กรรณสูต)

วันที่ 10 ก.พ. 2537

ลงนาม.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร)

วันที่ 4.0.พ. 2537

คณะพัฒนาลังคมอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม)

.....คณบดี
(นาย วิชัย รูปชาติ)

วันที่ 24 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2537

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่อง : การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของกรมส่งเสริมการเกษตร
โดย : นางสาวนิตยา สินเฮาว่า
ชื่อปริญญา : ศึกษนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (ศึกษนสังคม)
วิชาเอก : การวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม
ปีการศึกษา : 2536

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงรูปแบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลของระบบราชการไทย โดยเฉพาะระบบการบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตร และสภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาของการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของกรมส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งการเสนอแนะมาตรการเชิงการน้านโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับการสนับสนุนการบริหารงานบุคคล

การรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีผู้บริหารข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานกรมส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดดังกล่าว รวม 279 คน และใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษามีข้อสรุปดังนี้

1. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งและโยกย้าย พบว่า ผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า อัตราบุคลากรไม่พอเพียงกับปริมาณงาน ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไข คือ ให้บุคลากรรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้น ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการมีความเหมาะสมตามมติ ครม. ในด้านความประพฤดี ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการเข้ากับประชาชนได้ดี และระบุว่าไม่มีผลดีในการใช้ระบบอุปถัมภ์

ข้าราชการและลูกจ้าง ส่วนใหญ่ ระบุว่า บุคลากรไม่พอเพียงเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะตำแหน่ง เกษตรตำบลและไม่มีการใช้ระบบอุปถัมภ์

2. การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่าควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ก่อนเพื่อ เป็นขวัญและกำลังใจ และเห็นด้วยกับการใช้วิธี

สอบแข่งขันและเสนอผลงาน

3. รางวัลและการลงโทษ ทั้งผู้บริหารและข้าราชการเห็นว่าในการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้ผลงานดีเด่นเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา 2 ชั้นปกติ และ 2 ชั้นพิเศษ

4. การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารระบุว่า มีแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานโดยใช้แผนของหน่วยเหนือตามแผนอบรมการประเมินผลการฝึกอบรม หลักสูตร ศอ.บต. พบว่าประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ค่อนข้างมาก

ข้าราชการและลูกจ้าง ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรม คูงานและศึกษาต่อ เนื่องจากหน่วยงานไม่มีแผนในการพัฒนาบุคลากร ส่วนการประเมินผล ศอ.บต. ได้รับการอบรม และเห็นว่าจังหวัดเป็นหน่วยงานที่พัฒนาบุคลากร ได้ดี

5. สวัสดิการ ผู้บริหาร ส่วนใหญ่ระบุว่า ในระดับหัวหน้าหน่วยงานมีการขาดแคลนบ้านพัก และมีการเสนอแนะให้มีการสร้างบ้านพักอาศัยให้พอเพียง และจัดตั้งกองทุนให้ข้าราชการซื้อบ้าน

ข้าราชการและลูกจ้าง ส่วนใหญ่ ระบุว่า มีเกณฑ์ในการจัดบ้านพัก มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ปัญหาที่ประสบคือ ด้านความปลอดภัย ด้านสวัสดิการซึ่งเบิกได้ล่าช้าและยุ่งยากในการเบิก และส่วนใหญ่วะบุว่า สหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์ร้านค้า สามารถช่วยแก้ปัญหาสวัสดิการได้มาก

ข้อเสนอแนะ โดยทั่วไป ควรใช้ระบบคุณธรรมและควรให้สิทธิพิเศษแก่คนในพื้นที่ กรมส่งเสริมการเกษตร ควรกระจายอำนาจการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค และกำหนดอัตรากำลังให้พอเพียงกับปริมาณงาน ควรมีการกระจายโควต้า เหยี่ยุติพันธ์เสรีชน การนับเวลาทวีคูณ ให้ทั่วทุกหน่วยงานอย่างเป็นธรรม และควรจัดการปฐมนิเทศสำหรับข้าราชการที่เข้ามาบรรจุทำงานในพื้นที่ครั้งแรกให้ทั่วถึง

ABSTRACT

THESIS : Personnel Administration in Southern Border Area of
the Agricultural Extension Department

BY : Miss Nittaya Sintao

DEGREE : Master of Arts in Social Development

MAJOR : Social Analysis and Planning

ACADEMIC YEAR: 1993

The study investigated the structure and process of personnel management of Thai bureaucracy with the stress on identifying causes of personnel management problems in the Agricultural Extension offices in the southern border provinces in order to recommend some practical measure to enhance the efficiency of personnel management there.

Data collection and procedures. The researcher interviewed a specifically selected sample group of 279 officials and employees in total in the southern border provinces and used descriptive statistics to analyze the data.

The findings were as follows:

1. **Recruitment, Selection, Placement and transfer.** Most of the administrators stated that their offices were understaffed. They solved the problem by assigning more responsibilities to the existing staff. They always followed the regulations passed by the Cabinet in appointing officials and employees. Those to be appointed were required to behave properly, be efficient in work and to get along well with local people. They did not support the use of patronage as it

would bring more harm than good.

Most officials and employees confirmed the administrators' statement that the staff was insufficient in number, especially agricultural officials at Tambon level, and that no patronage existed in their offices.

2. Promotion. Most administrators thought that priority in promotion to a higher level should be given to officials and employees who worked in southern border provinces so as to boost their morale and to be an incentive for them to work more efficiently. The administrators also considered administering examinations and using the merit systemsuitable for promoting them.

3. Reward and punishment. The two groups--administrators , and officials and employees--thought the merit system was the best for both regular and special promotion.

4. Personnel development. The administrators said they had the same policy for personnel development as that in the North. Normally, the Southern Border Province Administrative Center (SBPAC) would arrange training courses for them and these training courses were very successful.

On the contrary, most officials and employees said that so far they did not attend any training course, make an observation tour or further their studies as their offices did not have any personnel

development plan. They, however, thought that SBPAC was the most suitable center to offer training programs to develop the personnel.

5. Welfare. Most administrators said that lodgings were inadequate for officials of the rank of section head. They suggest building more lodgings to meet the demand and setting up a loan fund to enable them to have their own houses.

However, most officials and employees considered the present criteria for assigning them lodgings suitable and fair enough. The serious problem they were faced with was safety. Also, there was often a delay in getting welfare money. Most pointed out that the Credit Union Co-operative, Ltd. and the commercial co-operatives could help alleviate this problem.

Recommendations. The merit system should be used in promoting officials and employees. In addition, local people should receive priority in getting jobs. Next, the Agricultural Extension Department should decentralize its power in recruitment so that selection, screening and appointment of officials and employees could be done at the regional level. Also, recruitment of new members to cope with the workload should be done. The quota for medals of protection of people's freedom should be big enough to reach all the local offices. The doubling of work time in time of retirement should be applied to all staff in all the offices. Besides, all people who first come to work in the area should have a chance to attend the orientation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากท่านอาจารย์วิชัย
รูปชาติ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความรู้และแนวทางในการศึกษา ตลอดจนคำแนะนำตรวจ
แก้ไขทุกขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กรวีร์ ศรีกิจการ
และอาจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร ที่กรุณาให้การตรวจแก้และให้คำแนะนำเสมอมาขอกราบขอบ
พระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชติยา กรรณสูต ที่ช่วยให้ความรู้และแนว
ทางในเรื่องการเก็บและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาให้เกิดประโยชน์ในการเขียนวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรในจังหวัด บัตตานิ ยะลา และนราธิวาส
ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในเรื่องของข้อมูลสืบ

นอกจากนี้ ขอขอบคุณ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการผลักดันจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้วเสร็จ
และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีคือ อาจารย์ขจรศักดิ์ เจ้ากรมทอง ซึ่งเอาใจใส่ห่วงใยเสมอมา
และขอขอบคุณคุณแม่ พี่ น้องทุกคนที่ให้กำลังใจในการทำงานมาโดยตลอด

ท้ายสุดนี้ผู้เขียนหวังว่า วิทยานิพนธ์เล่มนี้คงจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการสำหรับผู้ที่มี
ความสนใจต่อไป

นิตยา สินเฮาว์

คำนำ

การศึกษาครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับเรื่อง การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งและโยกย้าย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษ การจัดสวัสดิการ ในระบบการบริหารราชการ เพื่อให้ทราบถึงสภาพรูปแบบของการบริหารงานบุคคล และสภาพปัญหาสาเหตุของการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเนื้อหา แนวคิดจากเอกสาร ตำรา และวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ รวมทั้งการเก็บข้อมูลภาคสนามในพื้นที่ และวิเคราะห์ข้อมูล สรุปอภิปรายผล พร้อมทั้งเสนอแนะในการศึกษาวิจัย เพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนได้อุทิศทั้งเวลา ร่างกายและจิตใจเพื่อให้ได้เป็นวิทยานิพนธ์เล่มนี้ และผู้เขียนก็ตระหนักดีว่าคงมีหลายสิ่งหลายอย่างที่ยังขาดตกบกพร่อง

ผู้เขียนหวังว่าวิทยานิพนธ์เล่มนี้คงจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจที่จะศึกษาในเรื่องนี้ไม่มากนักในโอกาสต่อไป

นิตยา สินเฮาว์

20 มกราคม 2537