

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	การบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้		
ชื่อผู้เขียน	นางวัลภา ลีมสกุล		
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา		
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร. อัมพร	ศิริบุญมา	ประธานกรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บัญชรธรรม	ศรีจันทร์ดร	กรรมการ
	อาจารย์ อังอาจ	ไชยชอุณหันธ์	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ ในด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ แบ่งเป็น สาย ก. 149 คน สาย ข. 41 คน และ สาย ค. 88 คน การสัมภาษณ์ได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยวิธีการสุ่มแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ จากนั้นเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสถาบันในด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร สถาบันมีการวางแผนกำลังคนโดยภาควิชาและสถาบันเป็นผู้จัดทำแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล ทำการประกาศรับสมัคร การคัดเลือกบุคคลคำนึงถึงคุณวุฒิ ความสามารถ และประสบการณ์ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคล แต่ยังมีระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือก วิธีการคัดเลือกโดยใช้การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้แนะนำการปฏิบัติงานและรายละเอียดแก่บุคลากรใหม่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงทดลองปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร มีการวิเคราะห์ความจำเป็นและจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาที่จัดขึ้นได้แก่ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การปฐมนิเทศ

การฝึกอบรม การสัมมนา การวิจัย การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การย้าย โอน สับเปลี่ยน
 หมุนเวียนงาน และกิจกรรมการพัฒนาสถาบันควรจัดให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และยิ่งระบุว่าควรจัด
 ที่คนศึกษา มีการจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมโดยประชาสัมพันธ์ เชิญชวน และสนับสนุนด้าน
 งบประมาณ บุคลากรต้องการให้สถาบันบริการเสริมความรู้ มีการสนับสนุนทำวิจัย โดยจัดหาทุน
 อุดหนุนในการทำวิจัย นำผลงานวิจัยออกเผยแพร่ ส่งเสริมให้บุคลากรเขียนบทความ มีการติด
 ตามผลการพัฒนาบุคลากรโดยเขียนเป็นรายงานเสนอ การบำรุงรักษาบุคลากร โดยบุคลากรได้
 รับการจูงใจ มีค่าตอบแทน มีการมอบหมายงาน มีการสร้างความสัมพันธ์ในสถาบัน มีความ
 ก้าวหน้าในตำแหน่ง เน้นวินัย มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบที่เป็น
 ทางการและ ไม่เป็นทางการ แต่สภาพการทำงานยังจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการ
 ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ การให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่มีการสำรวจความต้องการในการพ้นจาก
 งาน มีการแจ้งเหตุการพ้นจากงานให้บุคลากรทราบ มีการเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานเข้าร่วม
 กิจกรรมของสถาบัน

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถาบัน ในด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ได้รับจัดสรร
 อัตรากำลังน้อย การคัดเลือกบุคลากรยังมีระบบอุปถัมภ์ งบประมาณไม่เพียงพอ บางอัตราหา
 บุคคลมาสมัครยาก อัตรากำลังไม่เพียงพอ บุคลากรที่ได้มามีไม่ค่อยมีคุณภาพ การพัฒนา
 บุคลากร แต่ละสายงานได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียมกัน งบประมาณไม่เพียงพอ การพิจารณา
 บุคลากรเพื่อรับการพัฒนายังมีระบบอุปถัมภ์ ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาเรื่องการพัฒนา
 บุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร จัดสวัสดิการไม่ทั่วถึง งบประมาณไม่เพียงพอ การจัด
 สวัสดิการแต่ละสายงานไม่เท่าเทียมกัน การขอรับสวัสดิการมักจะไม่ได้รับการช่วยเหลือ การ
 ให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่มีปัญหาการให้พ้นจากงาน บุคลากรที่จะเกษียณอายุขาดความกระตือ
 รือร้อนในการทำงาน การให้บุคลากรต้องคุณภาพนอกจากราชการเป็นเรื่องลำบาก เพราะยังมี
 ระบบอุปถัมภ์ มีการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น

Thesis Title	Personnel Administration of Maejo Institute of Agricultural Technology		
Author	Mrs. Walapa Limsakul		
M.Ed.	Educational Administration		
Examining Committee	Lecturer Dr. Umporn	Siriboonma	Chairman
	Assist. Prof. Boontham	Srichandorn	Member
	Lecturer Ong-Ard	Kosashunhanan	Member

Abstract

This study investigated conditions and problems in personnel administration of Maejo Institute of Agricultural Technology with respect to personnel recruitment, personnel development, personnel maintenance and personnel dismissal. The population under study consisted of 149 lecturers, 41 teaching assistants, and 88 administrative personnel. Thirty executives, selected by purposive sampling, were interviewed. The collected data were analyzed through the application of percentage and then presented in tabular form to support descriptions.

The results revealed that in personnel recruitment, the Institute as well as the departments carried out manpower planning, search of personnel, and job advertisements. In personnel selection, qualifications, abilities, and experience were considered; personnel selection committees were appointed but the patronage system was still practised. Selection methods included written examination and interview. New

coming personnel were advised on job practices by heads of departments, and they were evaluated on their jobs during a certain period. In personnel development, needs analysis and personnel development projects were carried out. Development activities conducted included support for further studies; orientation; training; seminars; research; academic information dissemination; personnel transfer; change of assignments; and job rotation. More activities should be conducted; study tours should be organized; personnel should be encouraged by the public relations unit to participate in activities; and a higher budget should be allocated. The personnel required the Institute to provide academic support; providing more research funds; publicizing their research; and encouraging the personnel to write articles. Follow-up of personnel development evaluation should be presented in written reports. For personnel maintenance, the personnel should be motivated to work and received fiscal incentives and job assignments. Relationships among personnel should be created. Personnel should have advancement in their positions. Working disciplines should be emphasized. Job evaluation, formal and informal communications should be conducted. Working facilities were insufficiently provided to the personnel. Concerning personnel dismissal, there was no survey of personnel's dismissal needs, but dismissed personnel were informed of the cause of their dismissal and those retired were invited to participate in the Institute's activities.

The problems in personnel administration were as follows:

Personnel recruitment: allocation of limited positions; existence of the patronage system in personnel selection; insufficient budgets;

scarce personnel to fill some positions; insufficient manpower; and unqualified personnel. Personnel development: uneven development in various work units; insufficient budgets; existence of the patronage system in selection of personnel to undergo development programs; and no clear criteria for personnel development consideration. Personnel maintenance: insufficient welfare benefits; insufficient budgets; uneven welfare benefits in various work units; and infrequent provision of welfare benefits when requested. Personnel dismissal: non-enthusiasm in work by personnel who were near-retirement; difficulties in dismissal of unqualified personnel due to the patronage system; and resignation of personnel.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved