

ความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาต่องานบทบาทการบริหารจัดการของปศุสัตว์  
จังหวัดเชียงราย สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย

SUBORDINATES' EXPECTATION TOWARDS THE MANAGEMENT  
ROLE OF CHIEF OF CHIANGRAI PROVINC AL LIVESTOCK  
OFFICE, THAILAND

นายประเจต อำนวย

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการเกษตรและป่าไม้

พ.ศ. 2541

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

## บทคัดย่อ

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ  
ความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการเกษตร

ความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาต่อบทบาทการบริหารจัดการของปศุสัตว์  
จังหวัดเชียงราย สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย

โดย

นายประเจต อำนวย

ตุลาคม 254

ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล  
ภาควิชา/คณะ ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะสวนบุคคล สังคม และ  
เศรษฐกิจของผู้ได้บังคับบัญชาสังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย (2) ความคาดหวังของผู้  
ได้บังคับบัญชาต่อบทบาทการบริหารจัดการของปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้  
คือ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนา หัวหน้าฝ่ายสุขภาพสัตว์ นายสัตวแพทย์ ปศุสัตว์อำเภอ  
และกิ่งอำเภอ สัตวแพทย์ นักวิชาการสัตวบาล เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่สัตวบาล เจ้าหน้าที่งาน  
สัตวบาล และลูกจ้าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 91 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบ  
สอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงและความเที่ยงแล้ว ข้อมูลที่ได้นำมาถอดรหัสและวิเคราะห์  
ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical  
Package for the Social Sciences, SPSS/PC<sup>™</sup>)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรสแล้ว โดยมี  
อายุโดยเฉลี่ย 35 ปี และส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สำหรับลักษณะทางสังคม  
และเศรษฐกิจ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่อำนาจระดับ 2 สำหรับระยะเวลาในการดำรง  
ตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลเฉลี่ย 10 ปี และมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 9,805 บาท

ความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาต่อบทบาทการบริหารจัดการของปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่คาดหวังให้ปศุสัตว์จังหวัดเชียงรายมีการบริหารงานตามหลักการ POSDCoRB ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 หมวด ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านการวางแผน ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย มีการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน โดยมีการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ และประชาชนในพื้นที่เป้าหมายก่อนแล้วจึงนำข้อมูลมาพิจารณาในการวางแผนปฏิบัติงานกำหนดแผนงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการปศุสัตว์ และการป้องกันกำจัดโรคอย่างละเอียดเป็นประจำทุกปี

2) ด้านการจัดองค์การ ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้ปศุสัตว์จังหวัดเชียงรายมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับภาระงานของแต่ละท้องที่ โดยแบ่งฝ่ายงาน จัดสายการบังคับบัญชา พร้อมทั้งกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน อำนวยความสะดวกแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่ต้องการเข้ามาตรวจสอบ

3) ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย มีการบริหารงานบุคคล โดยยึดความถูกต้องเป็นหลักและพิจารณาความดีความชอบโยกย้ายผู้ได้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ด้วยความเป็นธรรม ตลอดจนคัดเลือกและมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ

4) ด้านการอำนวยความสะดวก ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้ปศุสัตว์จังหวัดเชียงรายมีการวินิจฉัยสั่งการโดยยึดหลักของเหตุและผลในแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม หลีกเลี่ยงจากการใช้อารมณ์ และสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและมีการติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านการประสานงาน ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้ปศุสัตว์จังหวัดเชียงรายมีการจัดระบบสื่อสารให้ทั่วถึงทุกหน่วยงานย่อยอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดใจกว้างรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อขอความร่วมมือในการจัดแผนให้เหมาะสมกับงานและติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น /บุคคลอื่น

6) ด้านการรายงาน ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย มีการนำผลการรายงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน

7) ด้านงบประมาณ ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้ปศุสัตว์จังหวัดเชียงราย มีการจัดสรรงบประมาณตามหลักเกณฑ์ด้วยความเป็นธรรม และมีการติดตาม ตรวจสอบการเบิกจ่ายจริงอย่างเคร่งครัด และเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ร่วมเสนอข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาจัดทำงบประมาณประจำปี

## ABSTRACT

Abstract of special problem submitted to the Graduate School of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Agriculture and Forestry Administration

### SUBORDINATES' EXPECTATION TOWARDS THE MANAGEMENT ROLE OF CHIEF OF CHIANGRAI PROVINCIAL LIVESTOCK OFFICE, THAILAND

By  
PRAJATE UMNAT  
OCTOBER 1998

Chairman Associate Professor Dr.Numchai Thanupon  
Department/Faculty: Department of Agricultural Extension, Faculty of  
Agricultural Business

This research was aimed to investigate (1) personal, social, and economic characteristics of the subordinates of Chiangrai Provincial Livestock Office; and (2) their expectation towards the management role of the Chief of Chiangrai Provincial Livestock Office. The 91 respondents included the Head of the Extension and Development Division, the Head of the Animals' Hygiene Division, veterinarians, Chiefs of District and Sub-district Livestock Offices, animal husbandry technicians, executive officers, animal husbandry officers, and the employees. The data were collected by means of questionnaires pretested for content validity and reliability, decoded and analysed by using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS/PC<sup>+</sup>).

The results revealed that the majority of the respondents were married, male, 35 years old on average and graduated with a bachelor degree. Most of them have been in the second level of the position classification for an average of 10 years, and had an average monthly salary of 9,805 baht.

The study of the subordinates' expectation towards the management role of the Chief of Chiangrai Provincial Livestock Office revealed that most of the respondents expected the Chief to perform administrative work in the following categories of the POSDCoRB model.

1) Planning. The respondents expected the Chief to adjust the working plan to be conformed with changing situations by observing local needs before planning for the annual livestock extension and disease prevention eradication.

2) Organizing. The respondents expected the Chief to determine the number of officials to correspond with the work load in each local unit by assigning duties, managing the directing lines, assigning certain roles responsibilities to the subordinates in each position, and to facilitate external inspectors

3) Staffing. The respondents expected the Chief to use right and fair justification in the promotion and transfer of the subordinates and to put the right person to the right job.

4) Directing. The respondents expected the Chief to be reasonable in directing for public benefits, to assign jobs in written form, to allow subordinates to take part in decision making, and to follow up subordinates' performance continuously

5) Coordinating. The respondents expected the Chief to be open-minded and willing to accept public opinions to gain cooperation in planning coordination as well as to construct an efficient information system for all divisions.

) Reporting. The respondents expect the Chief to assign monthly reports to the subordinates and evaluate their performance in the report.

) Budgeting. The respondents expect the Chief to conduct a fair budget allocation and expense inspection and also to give the subordinates opportunities to submit basic proposals for the annual budgetary planning.