

การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร



นายนิพนธ์ สถาปนพงษ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาอุดมศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2534

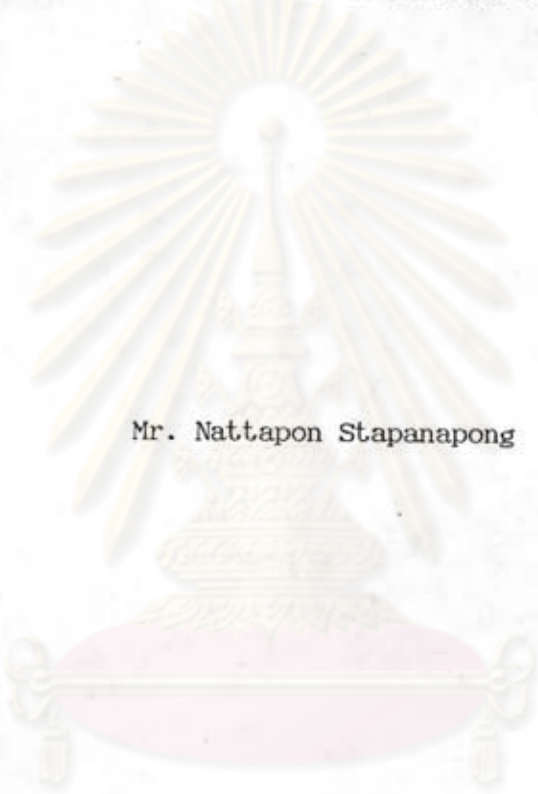
ISBN 974-579-408-2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

017146

11732144x

AN ANALYSIS OF THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF
THE TECHNICAL COLLEGES IN BANGKOK METROPOLIS



Mr. Nattapon Stapanapong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Higher Education

Graduate School

Chulalongkorn University

1991

ISBN 974-579-408-2



หัวข้อวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร
โดย นายจุฬพล สถาปนพงษ์
ภาควิชา อุตมศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. พรชูลี อาชวอำรุง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

.....
(ศาสตราจารย์ ดร. ถาวร วัชรานัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ไหมวิไลกุล)

ประธานกรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรชูลี อาชวอำรุง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ บุปรัตน์)

กรรมการ

พิมพ์ที่ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมสีแดง

นิฐพล สถาปนพงษ์ : การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร
(AN ANALYSIS OF THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE TECHNICAL
COLLEGES IN BANGKOK METROPOLIS) อ.ที่ปรึกษา : รศ.ดร.พรบุลี อาชาวรุ่ง,
229 หน้า. ISBN 974-579-408-2.

ผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานครมีการจัดทำแผนกำลังคนเป็นรายปีเพื่อจัด
กระบวนการเรียนการสอน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรดำเนินการโดยคณะกรรมการข้าราชการ
ครู กรมอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีบทบาทในการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินค่า
บุคลากรยังเป็นการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษเพียงอย่างเดียว ไม่มีโครงการ
พัฒนาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรที่ทำอยู่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร การตอบแทนบุคลากร
เน้นการตอบแทนที่เป็นตัวเงิน บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่และมีเสรีภาพทาง
วิชาการสูง ผู้บริหารให้สวัสดิการในการลาป่วยและลาจกแก่บุคลากรอยู่ในระดับที่แค่เรื่องสุขภาพและความ
ปลอดภัยยังไม่ให้ความสนใจข่าวสารที่จัดให้บุคลากรยังไม่เพียงพอและไม่มีสถานที่สำหรับอ่านและเก็บ
ข่าวสารโดยเฉพาะ ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารโดยส่วนรวมในการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ทั้ง 10
ด้านที่ศึกษา ยังดำเนินการอยู่ในระดับน้อย



ศูนย์วิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา อุดมศึกษา
สาขาวิชา อุดมศึกษา
ปีการศึกษา 2533

ลายมือชื่อนิติต นิฐพล สถาปนพงษ์

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา อ.พรบุลี อาชาวรุ่ง

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

พิมพ์ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมที่เขียนแผ่นเดียว

NATTAPON STAPANAPONG : AN ANALYSIS OF THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE TECHNICAL COLLEGES IN BANGKOK METROPOLIS. THESIS ADVISOR: ASSO. PROF. PORNCHULEE ACHAVA-AMRUNG, Ed.D. 229 PP. ISBN 974-579-408-2.

The purpose of this research was to analyze personnel administration and study such administrative behaviors of administrators within the Technical Colleges in Bangkok Metropolis.

The results indicated the Technical colleges in Bangkok Metropolis had annual personnel planning in accordance with teaching and learning process. Nominations and selections of personnel were conducted by the teaching civil servant subcommittees, Vocational Division. The administrators of the institution played no roles in bringing in personnel. The personnel evaluation carried out was solely for special rewards. There was no staff development project and the actual personnel development efforts did not coincide with personnel needs. Personnel rewards stressed monetary ones. Personnel felt secure and safe in their tasks and possessed high level of academic freedom. Welfare in sick and business leaves were well provided for, but health and safety concerns were not given interests. Information provided for personnel was not sufficient and no specific place was arranged for collecting information. The general overviews of administrators' behaviors in ten perspectives under study were conducted at low level.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา อุดมศึกษา
สาขาวิชา อุดมศึกษา
ปีการศึกษา 2533

ลายมือชื่อนิติต ธีระพล
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา อ.พร. อ.อรุณ
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก
 รองศาสตราจารย์ ดร. พรชูลี อักษรอรุณ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็น
 ต่าง ๆ ของการวิจัยมาด้วยดีโดยตลอด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คุปรัตน์
 อาจารย์ผู้สอนวิชาการบริหารงานบุคคล ในสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และข้อคิดเห็น
 ต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพงษ์ บุญจิตราดุลย์ และคุณสุเทพ
 ภิรมย์ราช ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา ที่ได้กรุณาตรวจและปรับปรุงแบบ
 สอบถาม คณะครูอาจารย์วิทยาลัยการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา ที่ได้ให้ความร่วมมือในการทำ
 การศึกษานำ นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมืออย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก หัวหน้าฝ่าย
 บริหารสถานศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนา กองวิทยาลัยเทคนิค
 หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา วิทยาลัย
 เทคนิค ในกรุงเทพมหานคร และคณะครูอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัย
 ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง แก่ผู้ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตรุ่นที่ 9 ของภาควิชา
 อุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมด้วยคุณนิศยา สถาปนพงษ์ และ
 ค.ญ. นัจฉินธ์ สถาปนพงษ์ ซึ่งให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 นัจฉล สถาปนพงษ์





บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ญ
บทที่	

1	บทนำ	
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	ปัญหาในการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย	16
	ประโยชน์ของการวิจัย	17
	ขั้นตอนในการวิจัย	17
2	วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	ระบบราชการและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล	19
	องค์การบริหารงานบุคคล	21
	การบริหารงานบุคคล	25
	กระบวนการบริหารงานบุคคล	27
	การวางแผนกำลังคน	28
	การสรรหาบุคลากร	33
	การคัดเลือกบุคลากร	37
	การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน	41
	การประเมินค่าบุคลากร	44
	การพัฒนาบุคลากร	45

	การตอบแทนบุคลากร	48
	ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่	51
	ความต่อเนื่องในการให้บริการกับบุคลากร	52
	การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร	53
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
3	วิธีดำเนินการวิจัย และรวบรวมข้อมูล	58
	ประชากร	58
	ตัวอย่าง	59
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
	เกณฑ์การให้คะแนน	59
	การหาคุณภาพของเครื่องมือ	60
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
	การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ...	61
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
5	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	165
	เอกสารอ้างอิง	190
	ภาคผนวก	196
	ประวัติผู้เขียน	229

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถานภาพของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร	68
2	นฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน	74
3	นฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากร	75
4	นฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกบุคลากร	76
5	นฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน	77
6	นฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินค่าบุคลากร	78
7	นฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร	79
8	นฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการตอบแทนบุคลากร	81
9	นฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่	82
10	นฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากร .	83
11	นฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับ บุคลากร	84
12	การวางแผนกำลังคนจำแนกตามเพศ	85
13	การสรรหาบุคลากรจำแนกตามเพศ	86
14	การคัดเลือกบุคลากรจำแนกตามเพศ	87
15	การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจำแนกตามเพศ	88
16	การประเมินค่าบุคลากรจำแนกตามเพศ	89
17	การพัฒนาบุคลากรจำแนกตามเพศ	90
18	การตอบแทนบุคลากรจำแนกตามเพศ	92
19	ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่จำแนกตามเพศ	93
20	ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากรจำแนกตามเพศ	94
21	การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรจำแนกตามเพศ	96
22	การวางแผนกำลังคนจำแนกตามอายุ	97
23	การสรรหาบุคลากรจำแนกตามอายุ	99
24	การคัดเลือกบุคลากรจำแนกตามอายุ	101
25	การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจำแนกตามอายุ	103

26	การประเมินค่าบุคลากรจำแนกตามอายุ	105
27	การพัฒนาบุคลากรจำแนกตามอายุ	108
28	การตอบแทนบุคลากรจำแนกตามอายุ	111
29	ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่จำแนกตามอายุ	114
30	ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากรจำแนกตามอายุ	117
31	การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรจำแนกตามอายุ	120
32	การวางแผนกำลังคนจำแนกตามวุฒิการศึกษา	122
33	การสรรหาบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา	123
34	การคัดเลือกบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา	124
35	การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา	125
36	การประเมินค่าบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา	126
37	การพัฒนาบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา	128
38	การตอบแทนบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา	131
39	ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา	133
40	ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา	135
41	การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา ..	137
42	การวางแผนกำลังคนจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ	138
43	การสรรหาบุคลากรจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ	139
44	การคัดเลือกบุคลากรจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ	140
45	การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ	141
46	การประเมินค่าบุคลากรจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ	142
47	การพัฒนาบุคลากรจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ	144
48	การตอบแทนบุคลากรจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ	146
49	ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่จำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ	148
50	ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากรจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ	149
51	การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ	151

ตารางที่	หน้า
52 การวางแผนกำลังคนจำแนกตามสายการสอน	152
53 การสรรหาบุคลากรจำแนกตามสายการสอน	153
54 การคัดเลือกบุคลากรจำแนกตามสายการสอน	154
55 การนำบุคลากรเข้าสู่ว่างานจำแนกตามสายการสอน	155
56 การประเมินค่าบุคลากรจำแนกตามสายการสอน	156
57 การพัฒนาบุคลากรจำแนกตามสายการสอน	157
58 การตอบแทนบุคลากรจำแนกตามสายการสอน	159
59 ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่จำแนกตามสายการสอน	161
60 ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากรจำแนกตามสายการสอน	162
61 การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรจำแนกตามสายการสอน ..	164



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแนมอ

แนมอ		หน้า
1	แสดงมโนทัศน์ของการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการวิเคราะห์ กระบวนการ	5
2	แสดงกระบวนการวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน	6
3	แสดงกระบวนการวิเคราะห์การสรรหาบุคลากร	7
4	แสดงกระบวนการวิเคราะห์การคัดเลือกบุคลากร	8
5	แสดงกระบวนการวิเคราะห์การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน	9
6	แสดงกระบวนการวิเคราะห์การประเมินค่าบุคลากร	10
7	แสดงกระบวนการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร	11
8	แสดงกระบวนการวิเคราะห์การตอบแทนบุคลากร	12
9	แสดงกระบวนการวิเคราะห์ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่	13
10	แสดงกระบวนการวิเคราะห์ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากร	14
11	แสดงกระบวนการวิเคราะห์การให้บริการข่าวสารและการวิจัยแก่บุคลากร ...	15
12	แสดงการบริหารของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ..	23
13	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายละเอียดที่ผู้สมัครกับองค์การต้องการ	35

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย