

การศึกษากิจการงานบุคคลและสวัสดิการของวิทยาลัยเทคโนโลยี
และอาชีวศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่



นางภษาณา สรเพชญ์พิสัย

ศูนย์วิทยพัทยากร
007380
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษิตามหลักสูตรปริญญาพาณิชยศาสตร์มหาบัณฑิต

ภาควิชาพาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2525

ISBN 974-561-406-8

11544231X

๑

A STUDY ON PERSONNEL AND WELFARE MANAGEMENT OF THE
INSTITUTE OF TECHNOLOGY AND VOCATIONAL EDUCATION,
CHIANG MAI CAMPUS

Mrs. BHASANA SORAPHETCHPHISAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For The Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1982

ISBN 974-561-406-8

ช้วิทยานิพนธ์ การศึกษาการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการของวิทยาลัยเทคโนโลยี
และอาชีวศึกษา: วิทยาเขตเชียงใหม่
โดย นางภษาณา สรเพชรพิสัย
ภาควิชา พานิชยศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บุรพาเคชะ



บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

Prasanna Srasphas คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุประสิทธิ์ บุณนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

Prasanna Srasphas ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุธี เอกะหิตานนท์)

Prasanna Srasphas กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิทักษ์ณรงค์ วัฒนสินธุ์)

Prasanna Srasphas กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บุรพาเคชะ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการของวิทยาลัยเทคโนโลยี-
 และอาชีวศึกษาวิทยาเขตเชียงใหม่
 ชื่อนิสิต นางภามณา สรเพชญ์พิสัย
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บุรพาเคชะ
 ภาควิชา พาณิชยศาสตร์
 ปีการศึกษา 2525



บทคัดย่อ

ในการจัดการงานองค์การ องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งนอกเหนือจากองค์ประกอบ
 ในด้านเงิน วัสดุและวิธีการจัดการก็คือ "คน" "คน" หรือผู้นปฏิบัติงานเหล่านี้จะทำงานได้อย่างมีประ-
 สติภาพและประสิทธิผลเพียงใดก็ต่ออาศัยเทคนิคการจัดการงานบุคคลขององค์การนั้น มีบริการ
 สวัสดิการที่ดี สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งถ้าได้ผู้นปฏิบัติงานดีหน่วย
 งานนั้นก็สามารรถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ศึกษาถึงการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการของ
 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ เชียงใหม่ เพื่อหาข้อเสนอแนะ
 ในการปรับปรุงให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในวิทยาเขตฯ ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า
 บุคลากรในกลุ่มอาจารย์มีความรู้ในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 80.54 ส่วนพนักงาน
 งานและลูกจ้างประจำมีความรู้ค่อนข้างต่ำ คือต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 77.42
 บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนเป็นส่วนใหญ่ จากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมา
 ก่อนที่จะมาอยู่ในวิทยาเขตฯ กลุ่มอาจารย์มาจากหน่วยราชการอื่น ร้อยละ 54.55 หารักร
 หรือวิสาหกิจเอกชน 25.97 กลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำ มาจากงานเอกชนและงานส่วนตัว
 ในอัตราส่วนที่เท่ากัน คือร้อยละ 29.41

ความเห็นของบุคลากรในการจัดการงานบุคคลของวิทยาเขตฯ กลุ่มอาจารย์มีความ
 เห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขึ้นว่าไม่แน่ใจสูงถึงร้อยละ
 40.94 พนักงานและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่เห็นว่ามี ความยุติธรรมและมีเหตุผลดีพอสมควร
 ร้อยละ 41.94 และในกรณีที่การเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขึ้นไม่ยุติธรรมจะมีผลกระทบ

ขอขวัญและกำลังใจหรือไม่นั้น บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีผลมาก กลุ่มอาจารย์
คิดเป็นร้อยละ 36.24 พนักงานและลูกจ้างประจำร้อยละ 32.26 นอกจากนี้บุคลากรส่วนมาก
พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน กลุ่มอาจารย์ร้อยละ 69.13 กลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำ
ร้อยละ 48.38 สำหรับความเห็นที่ว่าวิทยาเขตฯ สนับสนุนในเรื่องการส่งเสริมให้ศึกษาต่อหรือ
หาความรู้เพิ่มเติมนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสนับสนุนปานกลาง แต่พนักงานและลูกจ้าง
ประจำกลุ่มที่ไม่ออกความเห็นเห็นว่าสนับสนุนน้อยมากคิดเป็นอัตราเท่ากันคือร้อยละ 38.71

ด้านการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการ ซึ่งในวิทยานิพนธ์นี้หมายถึง บริการและประโยชน์
พิเศษต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำทั้งหมด ผลการวิจัยปรากฏว่ามี
บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้พิเศษอันเนื่องมาจากวิทยาเขตฯ มีการสอนในรอมบาย รายได้พิเศษ
โดยเฉลี่ยต่อเดือนของอาจารย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.30 มีรายได้ประมาณ 1,001-2,000 บาท
ส่วนพนักงานและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่ร้อยละ 72.22 มีรายได้ต่ำกว่า 1,000 บาท ความเห็น
ของบุคลากรส่วนมากของทั้งสองกลุ่มกำลังกันระหว่างกลุ่มที่มีความพอใจในสวัสดิการเพิ่มกับกลุ่มที่
เฉย ๆ คือกลุ่มอาจารย์ที่พอใจมีร้อยละ 40.27 เฉย ๆ ร้อยละ 38.93 กลุ่มพนักงานและลูก
จ้างประจำพอใจในสวัสดิการเพิ่ม ร้อยละ 35.48 และเฉย ๆ ร้อยละ 32.26 บุคลากรของ
วิทยาเขตฯ เห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า "สวัสดิการที่ดีย่อมช่วยส่งเสริมให้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ
ใจดี ผลที่ตามมาคือทำให้คนมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น" ในกลุ่มอาจารย์เห็นด้วยอย่าง
มากสูงคิดเป็นร้อยละ 46.97 และกลุ่มพนักงานและข้าราชการประจำเห็นด้วย ร้อยละ 54.84

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title A Study on Personnel and Welfare Management of the
Institute of Technology and Vocational Education,
Chiangmai Campus

Name Mrs. Bhasana Soraphetchphisai

Thesis Advisor Associate Professor Sirisopak Buraphadeja

Department Commerce

Academic Year 1982

Abstract

One important aspect in work allocation of an organization, apart from money, material and management is "Man". The effectiveness and efficiency of the personnel depends on the organization's work allocation technique, good welfare and prospect for advancement. Hence the department with good personnel is the one that is able to achieve its organization's aim efficiently.

The aim of this thesis is to study how work is allocated to personnel and welfare management of Institute of Technology and Vocational Education, Chiangmai Campus, so that improvements can be suggested in accordance with their needs. A Survey was carried out amongst two groups of personnel; academic and nonacademic staff. Some 80.54 percents of academic staff are of a graduated level whereas most nonacademic staff are not as highly educated with 77.42 percents below the vocational certificated level. Most staff have had previous work experiences before joining the collage. For the academic group, 54.55 percents are from other government departments and 29.97 percents are from private enterprise the percentage from both sources are equal at 29.41 percents for the nonacademic group.

Staff opinion on personnel allocation is reflected by the result of the following survey. Some 40.94 percent of the academics expressed uncertainty over the fairness of special promotion (any raise of salary that is more than one increment) and 41.94 percents of the nonacademics accepted it as being fair and resonable, There is a unified opinion that unfair promotion would strongly effect their motivation and morale, this is supported by 36.24 and 32.26 percent of the respective groups most staff are sastisfied with their present duty as obtained from 69.13 and 48.38 percent of the two groups respectively. Most academics think that the college has been reasonable in supporting staff for their futher studies and training, 38.71 percents of nonacademics have no or low opinions on the matter.

In this thesis, welfare is defined as service, all extra benefits apart from salaries and wages. The research shows that the main source of extra income for all staff is from the part time lecture session, with 49.30 percents of the academic earning between 1,001 - 2,000 baht extra and 72.22 percents of the nonacademic earning less than 1,000 baht. The two groups are equally devided in their opinion whether they are "satisfied" or "neutral" over this extra benefit. Amongst the academic, the percentages are 40.27 "satisfied" and 38.93 "neutral" whereas amongst non-academic, the percentages are 35.48 and 32.26 respectively. Finally, all staff agree that good welfare will promote better motivation and morale which finally results in better efficiency amongst all staff. Some 46.97 percent of the academics fully agree with it while 54.84 percent of the nonacademics simply agree.



กิติกรรมประกาศ

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จจุดลงไปได้เรียบร้อย ก็เพราะได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคคลต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ตั้งแต่ในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ดีเรก มานะหงษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ เชียงใหม่ และคุณสมจิต สว่างวรรณ บุคลากร 5 กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ใน坎แบบสอบถามก็ได้รับความร่วมมือจากคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในวิทยาเขตฯ ได้สละเวลา ทอมแบบสอบถาม และยังได้รับคำแนะนำค่าปรึกษาและชี้แนะในการจัดทำวิทยานิพนธ์จาก อาจารย์หลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บูรพาเคชะ ซึ่งรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ จนสำเร็จจุดลงท้ายดี

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุธี เอกะหิตานนท์ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัทศรณจง วัฒนสินธุ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้ได้รับการส่งเสริมช่วยเหลือและให้กำลังใจในการเขียนวิทยานิพนธ์นี้ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรศักดิ์ สรเพชญ์สิทธิ์ ค่วย

ผู้เขียนจึงใคร่กราบขอบพระคุณอย่างยิ่งแก่ผู้ที่ได้อ่านนามข้างตนมา ณ โอกาสนี้

คุณย์วิทย์ทรัพย์ากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	รายการ	หน้า
1 ก.	แสดงเพศของประชากร.....	46
2 ก.	แสดงอายุของประชากร.....	47
3 ก.	แสดงสถานภาพของการสมรส.....	48
4 ก.	แสดงอายุราชการ.....	49
5 ก.	แสดงระดับการศึกษาเมื่อเข้ามาทำงานในวิทยาเขต.....	50
6 ก.	แสดงระดับการศึกษาในปัจจุบัน.....	51
7 ก.	แสดงระดับอัตราเงินเดือน (ภาคต้นปีการศึกษา 2524).....	52
8 ก.	แสดงประสบการณ์ในการทำงานก่อนที่จะมาทำงานในวิทยาเขต..	53
9 ก.	แสดงหน่วยงานที่เคยทำมาก่อนที่จะมาทำงานในวิทยาเขต.....	54
1 ข.	เปรียบเทียบความคิดเห็นปริมาณงานและความรับผิดชอบกับอัตราเงินเดือน.....	55
2 ข.	แสดงจำนวนผู้ที่เคยได้รับพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้น.....	56
3 ข.	แสดงระดับความเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้น.....	57
4 ข.	แสดงระดับความเห็นกรณีการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้นไม่ยุติธรรม จะมีผลต่อขวัญและกำลังใจหรือไม่.....	58
5 ข.	แสดงระดับความเห็นกรณีผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้นบ่อยครั้ง เป็นผู้มีความสามารถมากกว่าคนอื่น.....	59
6 ข.	แสดงระดับความเห็นว่าการก้าวหน้าในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเอง.....	60
7 ข.	แสดงความพอใจในงานหรือวิชาที่สอนในปัจจุบัน.....	61
8 ข.	แสดงความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่รับผิดชอบกับวิชาชีพที่เรียนมา.....	62

ตารางที่	รายการ	หน้า
9 ข.	แสดงระดับความเห็นในการส่งเสริมให้ศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติมว่าได้รับการสนับสนุนมากน้อยเพียงใด	63
10 ข.	แสดงระดับความเห็นเกี่ยวกับการอบรมในระหว่างทำงานเป็นระยะ ๆ จะทำให้มีความรอบรู้ในการทำงานดีขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้า	64
1 ก.	แสดงรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน	65
2 ก.	แสดงจำนวนรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน	66
3 ก.	แสดงความเห็นเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจ	67
4 ก.	แสดงการเดินทางไปทำงานโดยวิธีใด	68
5 ก.	แสดงความคิดเห็นว่าวิทยาลัยฯ ได้จัดให้มีสถานที่พัฒนาส่งเสริมระหว่างบุคลากรในหน่วยงานหรือไม่	69
6 ก.	แสดงความคิดเห็นว่าวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้จัดงานเพื่อพัฒนาส่งเสริมระหว่างบุคลากรในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด	70
7 ก.	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดแข่งกีฬากับสถาบันอื่นในจังหวัดเชียงใหม่	71
8 ก.	แสดงระดับความเห็นในคำกล่าวที่ว่า สวัสดิการที่ดีย่อมช่วยส่งเสริมให้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	72
9 ก.	แสดงสถานที่พักอาศัยในปัจจุบัน	73
10 ก.	แสดงสวัสดิการเพิ่มเติมที่วิทยาลัยฯ ได้จัดให้	74
11 ก.	แสดงระดับความพอใจในสวัสดิการการเพิ่มเติม	75

สารบัญ



หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
รายการตารางประกอบ.....	ฉ

บทที่

1. บทนำ.....	๖
2. การจัดการงานบุคคลของราชการไทย.....	10
3. การจัดการงานบุคคลของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ เชียงใหม่.....	36
4. การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
5. สรุปผลและขอเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก	87
ประวัติ.....	134