

การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย



นายชิต ปุริโสคม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2523

000686

I 15525409

PERSONNEL ADMINISTRATION OF TEACHERS COLLEGES IN THAILAND

Mr. Chit Purisodom

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Educational Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1980

หัวข้อวิทยานิพนธ์

โดย

ภาควิชา

อาจารย์ที่ปรึกษา

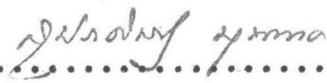
การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย

นายชิต บุรีโสม

บริหารการศึกษา

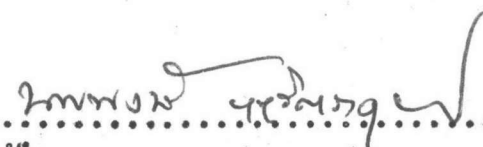
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาคำถามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประคิษฐ์ บุญนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย คันทิเมธ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย
ชื่อนิสิต	นายชิต ปุรีโสคม
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์
ภาควิชา	บริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2522

บทคัดย่อ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ก. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย เกี่ยวกับการให้
ได้บุคลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พินจากงาน
- ข. เพื่อเปรียบเทียบความเห็นของอาจารย์ผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการให้
ได้บุคลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พินจากงาน ตามที่ปฏิบัติจริงและตามที
คาดหวังในปฏิบัติ
- ค. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติจริงกับการคาดหวังในปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลทั้ง 4 ด้าน ตามความเห็นของอาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนรวมกัน
- ง. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ อาจารย์ในวิทยาลัยครู 18 แห่ง ซึ่งสุ่มตัวอย่าง
ได้โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ อาจารย์ผู้บริหารจำนวน 144 คน และอาจารย์ผู้สอนจำนวน
305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่ามีคำถามปลายเปิด

ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง การรวบรวมข้อมูลให้บริการไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบข้อมูลโดยใช้ z-test

ผลการวิจัย

ก. การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย

1. ด้านปฏิบัติจริง อาจารย์ผู้บริหารมีความเห็นว่าวิทยาลัยครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ใบอนุญาตลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พจนจากงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.99, 2.90 2.89 และ 2.74 ตามลำดับ ส่วนอาจารย์ผู้สอนมีความเห็นว่างานทั้ง 4 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64, 2.56, 2.64 และ 2.55 ตามลำดับ

อาจารย์ทั้งสองกลุ่มรวมกันมีความเห็นว่าวิทยาลัยครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ใบอนุญาตลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พจนจากงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.72, 2.64, 2.62 และ 2.59 ตามลำดับ

2. ด้านคาดหวังให้ปฏิบัติ อาจารย์ผู้บริหารคาดหวังให้วิทยาลัยครูปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ใบอนุญาตลากรมา การบำรุงรักษา และการพัฒนา ในเกณฑ์มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11, 4.06 และ 4.04 ตามลำดับ ส่วนการให้บุคลากรพจนจากงานคาดหวังให้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 และอาจารย์ผู้สอนคาดหวังให้มีการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ในเกณฑ์มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05, 3.99, 3.78 และ 3.51 ตามลำดับ

อาจารย์ทั้งสองกลุ่มรวมกันคาดหวังให้วิทยาลัยครูปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ใบอนุญาตลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา ในเกณฑ์มาก และการให้พจนจากงานในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09, 4.00, 3.99 และ 3.49 ตามลำดับ

ข. เปรียบเทียบความเห็นของอาจารย์ผู้บริหารกับอาจารย์สอน

1. ด้านปฏิบัติจริง ความเห็นของอาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนเกี่ยวกับการให้โคบุคคลากรมา การบำรุงรักษา และการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเกี่ยวกับการให้พนจากงานแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ด้านคาดหวังให้ปฏิบัติ ความคาดหวังของอาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนเกี่ยวกับการให้โคบุคคลากรมา การบำรุงรักษา และการให้พนจากงานแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค. เปรียบเทียบการปฏิบัติจริงกับการคาดหวังให้ปฏิบัติ การปฏิบัติจริงกับการคาดหวังให้ปฏิบัติตามความเห็นของอาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนรวมกันเกี่ยวกับการให้โคบุคคลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พนจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ง. ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครู

1. การให้โคบุคคลากรมา วิทยาลัยครูไม่มีอำนาจและอิสระในการให้โคบุคคลากรมา บุคลากรที่กรมการฝึกหัดครูส่งไปให้ไม่ตรงกับความต้องการ และการย้ายการโอนบุคคลากรเข้ามาใช้ระบบอุปถัมภ์

2. การบำรุงรักษาบุคลากร วิทยาลัยครูไม่สนใจที่จะจัดสวัสดิการ ขาดงบประมาณในการบำรุงรักษาบุคลากร ไม่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร บุคลากรขาดการกระตุ้นและเสริมแรง และวิทยาลัยครูใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบำรุงรักษาบุคลากร

3. การพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยครูขาดงบประมาณ ขาดการวางแผน บุคลากรไม่สนใจในการพัฒนาตนเองและการพัฒนาไม่ตรงสาขาวิชาที่จำเป็น และวิทยาลัยไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง

4. การให้บุคคลากรพนจากงาน วิทยาลัยไม่เห็นความสำคัญของบุคลากรที่เกษียณอายุไปแล้ว การย้ายการโอนออกไปใช้ระบบอุปถัมภ์ และไม่ปรึกษาวิทยาลัย

2

Thesis Title Personnel Administration of Teachers Colleges in Thailand

Name Mr. Chit Purisodom

Thesis Advisor Assistant Professor Noppongse Bunyajitradulya

Department Educational Administration

Academic Year 1979

ABSTRACT

Objectives

A. To study the personnel administration of the teachers colleges in Thailand.

B. To compare the opinions of the administrative teachers with those of the academic teachers regarding the realities and expectations of the personnel procurement, maintenance, development and withdrawal.

C. To compare the realities with the expectations of the four tasks of the personnel administration perceived by the administrative teachers and academic teachers together.

D. To study the problems and obstacles of the personnel administration of the teachers colleges in Thailand.

Procedures

The samples used in this study consisted of 114 administrative teachers and 305 academic teachers by 10 percent stratified random

11

sampling from 18 sampled teachers colleges in Thailand. The instrument used was a rating scale with open-ended questions. Data were collected by mail and analysed by means of percentages, arithmetic means, standard deviation and z-test.

Findings and conclusions

A. The personnel administration of the teachers colleges in Thailand

1. Realities The administrative teachers perceived that the teachers colleges performed the tasks of personnel procurement, maintenance, development and withdrawal at the moderate level with the means of 2.99, 2.90, 2.89 and 2.74 respectively. And the academic teachers also rated the four tasks at the moderate level with the means of 2.64, 2.56, 2.64 and 2.55 respectively.

Both groups of teachers as a whole rated the four tasks at the moderate level with the means of 2.72, 2.64, 2.62 and 2.59 respectively.

2. Expectations The administrative teachers expected the teachers colleges to perform the tasks of personnel procurement, maintenance, and development, at the high level with the means of 4.11, 4.06, 4.04, respectively, and of the personnel withdrawal at the moderate level with the mean of 3.48. The academic teachers also expected the four tasks to be performed at the high level with the means of 4.05, 3.99, 3.78 and 3.51 respectively.

Both groups of teachers as a whole expected the tasks of personnel procurement, maintenance and development to be performed at the high level, and of the personnel withdrawal at the moderate level with the means of 4.06, 4.00, 3.99 and 3.49 respectively.

B. Comparisons between the administrative teachers and the academic teachers

1. Realities There were statistically significant differences between the opinions of the administrative teachers and academic teachers regarding personnel procurement, maintenance, and development. But there was no statistically significant difference regarding the personnel withdrawal.

2. Expectations There were no statistically significant differences between the expectations of the administrative teachers and the academic teachers regarding personnel procurement, maintenance and withdrawal. But there was a statistically significant difference regarding personnel development.

C. Comparisons between realities and expectations There were statistically significant differences between the realities and the expectations perceived by the administrative teachers and the academic teachers as a whole, regarding personnel procurement, maintenance, development and withdrawal.

9

D. The important problems and obstacles of the personnel administration of the teachers colleges were as follows:

1. Personnel procurement The teachers colleges had no authority and autonomy to make decisions on personnel procurement. The personnel the Department of Teacher Education provided did not correspond with the needs of the teachers colleges. And the patronage system was employed in personnel transferring.

2. Personnel maintenance. The teachers colleges did not intend to provide benefits and services for the personnel. They lacked budget for this purpose. They did not promote personnel relationships. The personnel were not motivated and reinforced. And the patronage system was also used in the personnel maintenance.

3. Personnel development The teachers colleges lacked budget allocated to personnel development. There was no personnel development planning. The personnel did not care for self-development, and were not developed in the corresponding areas. Finally, the teachers colleges unwillingly developed the personnel.

4. Personnel withdrawal The teachers colleges did not realize the importance of the retired personnel. The patronage system was used in the personnel withdrawal. And the teachers colleges were not consulted about personnel transferring.



กติกกรรมการประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา ซึ่งเป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา โดยกรุณาให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ คณะอาจารย์
ภาควิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา

นอกจากนี้ อาจารย์ เสริมวิทย์ ศุภเมธี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ คณิง บุรณะหิรัญ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา อาจารย์ การิม ยูซุฟี วิทยาลัยครู
สวนกุหลาบ อาจารย์ สุชาติ ชีวพันธ์ วิทยาลัยครูธนบุรี อาจารย์ อุกม นิบริยาย
วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช อาจารย์ เสริมศักดิ์ ศรีสุวรรณ วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี
อาจารย์ อนันต์ ปิ่นแก้ว วิทยาลัยครูภูเก็ต อาจารย์ ไพโรจน์ ทองดี วิทยาลัยครู
นครปฐม อาจารย์ เอกดิษฐ์ ชำดี วิทยาลัยครูหม่อมมานจงมบึง อาจารย์ อัมพร ทองเหลือง
วิทยาลัยครูกาญจนบุรี อาจารย์ ศรีอรุณ ฤทธิรงค์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
อาจารย์ สุนันท์ จรุงรัตน์ วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ อาจารย์ ฐิติมาวดี เจริญรัตน์
วิทยาลัยครูละเซียงเทรา อาจารย์ อภิเทพ บัณฑิตย์ วิทยาลัยครูพิบูลย์สงคราม อาจารย์
วีระ คำวิเศษ วิทยาลัยครูเชียงใหม่ อาจารย์ ทิพวรรณ สีสวัสดิ์ศรี วิทยาลัยครูลำปาง
อาจารย์ พิรัชย์ เส็งี่ยมจิตต์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี อาจารย์ ประทวน โคตรสาร
วิทยาลัยครูมหาสารคาม อาจารย์ พีระ กาญจนะ วิทยาลัยครูนครราชสีมา อาจารย์
เหล่านี้ได้กรุณาช่วยรวบรวมแบบสอบถามให้ ตลอดจนบรรดาอาจารย์ที่กรุณาตอบแบบสอบ
ถามด้วยความจริงใจ

ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งอย่างยิ่งในความกรุณาของบรรดาอาจารย์ดังกล่าว จึงได้
กล่าวนามให้เป็นที่ประจักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

จิต ปุริโสคม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	๒
รายการตารางประกอบ	๓
รายการแผนภูมิประกอบ	๓
บทที่	
1. บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย	9
วิธีดำเนินการวิจัย	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการวิจัย	11
ลำดับขั้นในการเสนอขอมูล	12
2. เอกสารอ้างอิงและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
วัตถุประสงค์ของวิทยานิพนธ์	13
หลักสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา	14
ความหมายของการบริหารงานบุคคล	15
หลักการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา	17
โครงสร้างของการบริหารงานบุคคล	18
โครงสร้างของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครู	26
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	28
ระบบบริหารงานบุคคล	32
ขอบข่ายและหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล	35



สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

การให้โดยบุคลากรมา	41
การบำรุงรักษาบุคลากร	51
การพัฒนาบุคลากร	77
การใหม่บุคลากรพนจากงาน	94
3. วิธีดำเนินการวิจัย	100
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	100
ประชากร	100
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	103
การรวบรวมข้อมูล	105
การวิเคราะห์ข้อมูล	105
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	108
วิธีวิเคราะห์และการเสนอข้อมูล	108
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	108
5. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และขอเสนอแนะ	184
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	184
วิธีดำเนินการวิจัย	184
สรุปผลการวิจัย	186
อภิปรายผลการวิจัย	189
ขอเสนอแนะในการวิจัย	199
บรรณานุกรม	200
ภาคผนวก	205
ประวัติผู้เขียน	230

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนตัวอย่างประชากรจำแนกตามวิทยาลัยครู	101
2. แสดงจำนวนและการอยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืน	105
3. อาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนจำแนกตามเพศ	109
4. อาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนจำแนกตามอายุ	110
5. อาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนจำแนกตามวุฒิทั่วไป	111
6. อาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนจำแนกตามวุฒิทางการ บริหารการศึกษา	112
7. อาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนจำแนกตามระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู	113
8. อาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนจำแนกตามระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานก่อนสังกัดกรมการฝึกหัดครู	115
9. ความเห็นของอาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนเกี่ยวกับ การไต่บุคคลากรมา	118
10. ความเห็นของอาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนเกี่ยวกับ กับการบำรุงรักษามูลากร	133
11. ความเห็นของอาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคคลากร	151
12. ความเห็นของอาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์สอนเกี่ยวกับ การให้บุคคลากรพนจากงาน	163
13. เปรียบเทียบความเห็นของอาจารย์ผู้บริหาร กับอาจารย์สอน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน ตามที่ปฏิบัติจริง	173
14. เปรียบเทียบความเห็นของอาจารย์ผู้บริหารกับอาจารย์สอน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน ตามที่คาดหวัง ใ้ปฏิบัติ	174

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15. เปรียบเทียบการปฏิบัติจริงกับการคาดหวังใหม่ปฏิบัติ ตามความเห็นของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มรวมกัน	175
16. ปัญหาและอุปสรรคในการให้โคบูคดากรมา	176
17. ปัญหาและอุปสรรคในการบำรุงรักษาโคบูคดากร	178
18. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาโคบูคดากร	180
19. ปัญหาและอุปสรรคในการให้โคบูคดากรพนจากงาน	182

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่	หน้า
1. โครงสร้างแบบหน้าที่การงาน	23
2. โครงสร้างแบบงานหลัก	24
3. โครงสร้างแบบงานหลักและงานช่วย	25
4. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครู	27
5. ความสัมพันธ์ของวิทยาลัยครูกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	31