

การประเมินผลงานของพนักงานในรัฐวิสาหกิจและเอกชน
(ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะการไฟฟ้านครหลวงและบริษัท บอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด)



นายวรพงษ์ รัวีรัฐ

004444

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

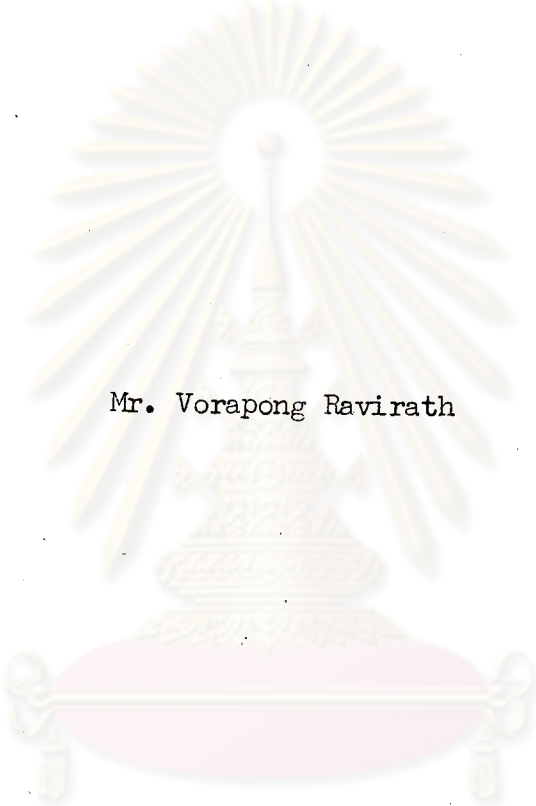
ภาควิชาการปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๒

The Performance Evaluation of Employee in State Enterprise and Private Company

(A Comparative Case Study of Metropolitan Electricity Authority

and The Borneo Company (Thailand) Limited)



Mr. Vorapong Ravirath

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Political Science

Department of Government

Graduate School

Chulalongkorn University

1979

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การประเมินผลงานของพนักงานในรัฐวิสาหกิจ และเอกชน
(ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะการไฟฟ้านครหลวงและ
บริษัท บอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด)

โดย

นายวรพงษ์ ธีวิรัฐ

ภาควิชา

การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ สิตปรีชา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประคิษฐ์ บุณาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.กระมล ทองธรรมชาติ)

..... กรรมการ

(สกุล ธีรวิวัฒน์)

..... กรรมการ

(ทิวา บุณยะวงษ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ สิตปรีชา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การประเมินผลงานของพนักงานในรัฐวิสาหกิจและเอกชน
(ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะการไฟฟ้านครหลวงและ
บริษัท บอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด)

ชื่อนิสิต

นายวรพงษ์ รวีรัฐ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สิตปรีชา

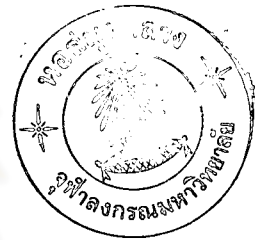
ภาควิชา

การปกครอง

ปีการศึกษา

๒๕๒๒

บทคัดย่อ



จุดมุ่งหมายของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ต้องการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินผล
การปฏิบัติงานของการไฟฟ้านครหลวงกับบริษัทบอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด ว่ามี
หลักการ ขั้นตอน และวิธีการว่าเหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรค
หรือไม่โดยมีสมมุติฐานดังนี้คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานของรัฐวิสาหกิจ
และธุรกิจเอกชนในปัจจุบัน ใช้หลักการประเมินผลอย่าง เป็นระบบในเชิงวิชาการ
มากกว่าหลักความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา โดยแยกรายละเอียดดังนี้

ก. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง
พนักงานระดับบนใช้หลักความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชามากกว่าหลักการ ประเมินผลอย่าง
เป็นระบบในเชิงวิชาการ

ข. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง
พนักงานระดับล่างใช้หลักการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบในเชิงวิชาการ
มากกว่าใช้หลักความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

ข้อมูลจากการศึกษานี้ได้มาจากการวิจัยเอกสาร การวิจัยสนามโดยใช้
แบบสอบถามและสัมภาษณ์พนักงานขององค์การบริหารทั้งสอง ทั้งนี้โดยได้รับแบบ

สอบถามคืนจากการไฟฟ้านครหลวง ๕๗๔ ชุด และได้รับแบบสอบถามคืนจากพนักงาน
บริษัทเบอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด ๑๕๐ ชุด ที่ได้รับการส่งตัวอย่าง

ผลการศึกษารายข้อ

๑. การไฟฟ้านครหลวงและบริษัทเบอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด ต่างก็มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นทางการที่เหมาะสมกับลักษณะของงานแต่ละองค์การ โดยมีการบันทึกข้อมูลเป็นระยะไว้เป็นหลักฐานเพื่อเป็นหลักฐานในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงาน และใช้เป็นส่วนประกอบในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงาน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีขององค์การบริหารทั้งสอง มีขั้นตอนและวิธีการแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย กล่าวคือ

๒.๑ การไฟฟ้านครหลวงได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้ากองลงไปจนกระทั่งถึงพนักงานรายเดือนต่ำสุด โดยมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับการประเมินปีละ ๓ ครั้ง เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นบรรทัดฐานชี้ชัดขึ้นว่า ผลการปฏิบัติงานแบบใดที่เรียกว่าได้มาตรฐาน (ผลงานเป็นที่พอใจ) แบบใดเรียกว่ามีผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน และแบบใดที่เรียกว่ามีผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (ผลงานดีเด่น) และกำหนดให้ใช้แบบฟอร์มหรือปัจจัยเดียวกันในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกตำแหน่ง

สำหรับพนักงานระดับสูงกว่าหัวหน้ากองขึ้นไปไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากแต่ใช้วิธีพิจารณาของผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการ เป็นหลักในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี

๒.๒ บริษัทเบอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนพนักงานทุกระดับ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละครั้ง ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน แต่ใช้แบบฟอร์มหรือปัจจัย

ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงาน

๓. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานขององค์การบริหารทั้งสองมีหลักการและวิธีการแตกต่างกัน กล่าวคือ

๓.๑ การไฟฟ้านครหลวงกำหนดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานตั้งแต่ระดับรองหัวหน้าแผนกลงมา และใช้วิธีพิจารณาโดยคณะกรรมการสำหรับพนักงานระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป ทั้งนี้ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนตามที่กำหนดจึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณา

๓.๒ บริษัท บอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาในสายงานเป็นผู้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (Supervisor) ลงมา และให้กรรมการผู้จัดการหรือกรรมการบริหารบริษัทฯ เป็นผู้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับสูงกว่าผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (Supervisor) ขึ้นไป ทั้งนี้ผู้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งทั้งสองกรณีอาจกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งก็ได้

ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นผลทางอ้อมต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานขององค์การบริหารทั้งสองเท่านั้น

อุปสรรคหรือปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารทั้งสองส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่รัดกุมเท่าที่ควร ตัวบุคคลที่จะดำเนินการให้การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินไปตามระบบไปนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

๑. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมไปถึงการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แทนที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งเพียงอย่างเดียว

๒. ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและแจ้งให้พนักงานทราบ

๓. ควรจัดให้มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ

๔. ควรจัดฝึกอบรมให้บุคลากร ประเมินผลปฏิบัติงานได้ทราบถึงวัตถุประสงค์

ขั้นตอน วิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน และถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งอบรมชี้แจงให้บุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมชาติ ไม่ลำเอียง ไม่อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้เขียนเชื่อว่าถ้าองค์การบริหารทั้งสอง จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและ เลื่อนตำแหน่ง อย่าง เป็นระบบและอย่างจริงจัง โดยปราศจากอคติส่วนตัวแล้ว จะมีผลดีต่อพนักงานในอันที่จะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรมและมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มกำลังความสามารถ อันจะเป็นผลให้องค์การบริหารทั้งสองดำเนินงานไปสู่จุดหมายและก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title The Performance Evaluation of Employee in State
Enterprise and Private Company (A Comparative
Case Study of Metropolitan Electricity Authority
and the Borneo Company (Thailand) Limited)

Name Mr. Vorapong Ravirath

Advisor Assistant Professor Pairoj Sitprijja

Department Government

Academic Year 1979

ABSTRACT

This thesis is an attempt to study, comparatively, the performance evaluation of employee in Metropolitan Electricity Authority (MEA) and the Borneo Company (Thailand) Limited (BCL). The emphasis of this study is put on the inquiry of differences in the criterion, process and methods in performance evaluation used in MEA and BCL.

Regarding research methodology employed in this study, the writer used the method of field research and documentary research as well. In making field research, the writer used both the method of depth interview and questionnaire technique. With regard to questionnaires, 3,500 piece of them were mailed

out to MEA and 974 pieces or 27.83% of them were returned. For Borneo employees, 150 pieces of questionnaires or 50% mailed questionnaires were returned.

So as to limit the boundary of this research, the writer had firstly set these following hypotheses

a) In evaluating performance of higher-level employee, opinion of the chief executive are more employable than systematic record of performance which had been systematically collected.

b) In evaluating performance of lower and middle level employee, systematic record of performance are more employable than opinion of direct chief.

The findings of this study are those :-

1. Both MEA and BCL had already established a formal and systematic method of performance evaluation. This method which suits for the nature of each organization comprises mainly the ways of recording, periodically, the work done by each individual and the means to use these records in considering salary and position upgrade.

2. The difference of method of performance evaluation used in both organization are :-

2.1 In MEA, all employees, from division chief and lower, had to be evaluated their work performance three times a year. The criteria of what should be called good, moderate and had work were set. The evaluation forms and also all variables which should take in account were set and had been used identically in all levels of employees.

For the rest employees, higher than division chief, no evaluation had been made, but they would have been evaluated by their supervisors or by the certain committee.

2.2 In ECL, employees from all levels had been evaluated their work performance once a year and these evaluation records were used for salary and promotion consideration. Although no general criteria, as found in MEC, were made, specific standard were set for specific job.

3. MEA and ECL also differ in methods and criteria used in promotion :-

3.1 The employees of MEA whose position are lower than deputy section chief and also whose salary and qualification are qualified can take an exam, held by the committee which is composed of the employee of section chief level, for applying for promotion.

3.2 Promotion of employees lower than supervisory level depends on each individual direct boss's judgement. Employees from supervisory level were promoted by the judgement of the board of committee.

Therefore, in both organization, performance evaluation is only indirectly effected the promotion.

4. The impediments of performance of evaluation found in both MEC and ECL are alike. The main obstacle are that the system used is not precise and definite as it should be. The persons who implemented it not only did not enforce it and but

also used their own value judgements and prejudices, this is also another hindrance.

To cope with the aforementioned problems, these following suggestions are made:

1. The objective of performance evaluation should be broadened. It should not be contemplated only as data for considering promotion and increasing salaries but should be reflected as data for improving organization

2. General performance criteria should be set and publicized to all employees.

3. The results of performance evaluation should be informed to all employees.

4. Training course should be held especially for the ones who implement evaluation procedured so as to confirm that they know all about the criteria, process and methods of performance evaluation and also to ensure that they will not be biased in evaluation.

If both MEA and BLC reset their own performance evaluation method in order to ensure the unbiasedness and precision in using it, the writer believes that both organization will grow up rapidly to their goals.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดีด้วยความเอาใจใส่ช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณ
หลายท่าน ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณต่อผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ สิตปรีชา อาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจน
พร้อมกันนี้ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. กระทบถวิล ทองธรรมชาติ คณบดี
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คุณสกุล อมรรักษ์ศักดิ์ ผู้อำนวยการฝ่ายการเจ้าหน้าที่ การไฟฟ้า
นครหลวง คุณทิวา บุญยะวณิช ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทบอร์เนียว (ประเทศไทย)
จำกัด ที่ให้เกียรติมาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้เขียนขอขอบพระคุณบริษัทไทยนำทิพย์ จำกัด ที่ได้สนับสนุนการศึกษาวิจัยนี้
และขอขอบพระคุณต่อบริษัทบอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด การไฟฟ้านครหลวง และ
พนักงานขององค์การบริหารทั้งสอง ตลอดจนถึงคุณชำนาญ ชรรมาธิคม และคุณสุภารัตน์
ผลพาณิชย์ ซึ่งเป็นทั้งกำลังใจและให้ความช่วยเหลือต่อผู้เขียนตลอดมา

สุดท้ายด้วยความสำนึกในบุญคุณของบิดา มารดา ญาติ มิตร และครูอาจารย์
ที่เคยอบรมสั่งสอนให้ความรู้จนกระทั่งผู้เขียนได้มีโอกาสเข้ามาสู่วิถีทางการศึกษาในระดับนี้
จึงขอแสดงความเคารพไว้ ณ ที่นี้.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย
 บทคัดย่อภาษาอังกฤษ
 กิตติกรรมประกาศ
 รายการตารางประกอบ

หน้า
 ข
 ช
 ฉ
 ญ



บทที่

๑ (บทนำ) ความนำ ๑
 - ความเป็นมาและความสำคัญของ ปัญหา ๑
 - วัตถุประสงค์ของการ ศึกษาวิจัย ๒
 - ขอบจำกัดของการ ศึกษาวิจัย ๓
 - ขอบข่ายและวิธีการ ดำเนินการศึกษา ๓
 - ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ศึกษาวิจัย ๕
 - การวิเคราะห์ข้อมูล ๖
 - ความสำคัญหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษานี้ ๖
 - สมมุติฐาน ๙
 ๒ หลักการ และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๙
 - ความหมายของการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๑๑
 - หลักการและที่มาของการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๑๒
 - ขั้นตอนหรือกระบวนการ ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๑๕
 - จุดอ่อนและข้อผิดพลาดในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๑๖
 - ประโยชน์ของการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๑๕
 - การใช้ผลการ ประเมิน ๑๖

บทที่

- ✓ ๙ - ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือน..... ๓๘
- ✓ - การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง.... ๕๓
- ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของการไฟฟ้านครหลวง..... ๕๓
 - หลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของการไฟฟ้า..... ๕๖
 - การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ๕๖
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานของการไฟฟ้านครหลวง..... ๕๓
- ๙- การประเมินผลเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือน ๑๐๓
 - การเลื่อนตำแหน่งของการไฟฟ้านครหลวง ๑๐๔
- ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานของบริษัทบอร์เนียว
(ประเทศไทย) จำกัด ๑๓๖
 - หลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทบอร์เนียว ๑๔๖
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทบอร์เนียว..... ๑๔๖
- ✓ ๙ - การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนของ
บริษัทบอร์เนียว 162
 - ✓ - การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
ของบริษัทบอร์เนียว 166
- ๕ การศึกษาเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของการ
ไฟฟ้านครหลวงและบริษัทบอร์เนียว (ประเทศไทย) จำกัด 170
 - หลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 170
 - การกำหนดมาตรฐาน 171
 - จุดมุ่งหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 173

บทที่ ๑

- การกำหนดลักษณะงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	175
- การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	176
- ขอบเขตของผู้ถูกประเมิน	178
- ความถี่ของการประเมินผล	179
- ความรับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	180
- การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์.....	182
- การติดตามผล	184
๖ การวิเคราะห์ผลการวิจัย	186
- การประมวลผลการวิจัยและการแปลความหมายข้อมูล	187
- การพิสูจน์สมมุติฐานที่ตั้งไว้	265
* - บทสรุปและข้อเสนอแนะ	278
- สภาพของปัญหา	282
* - การแก้ไขและข้อเสนอแนะ	290
บรรณานุกรม	299
ภาคผนวก	303
ประวัติ	315

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
๑ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความเห็นต่อ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี.....	๑๘๘
๒ (ก และ ข)	แสดง อัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่ทราบและไม่ทราบถึง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีของ องค์การตน	๑๘๑
๓ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความเข้าใจต่อหลัก เกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี	๑๘๓
๔ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความคิดเห็นต่อ หลักการที่ควรจะมีถือในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ประจำปี	๑๘๕
๕ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่ทราบว่าได้รับการ ประเมินผลทุกปี	๑๘๗
๖ (ก และ ข)	แสดง อัตราส่วนร้อยละที่พนักงานทราบถึงความดีในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๘๘
๗ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่ทราบว่าบริษัทฯ (องค์การ) ของตนนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาขึ้น เงินเดือนประจำปี	๒๐๑
๘ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่ได้ทราบว่า บริษัทฯ (องค์การ) ของตนนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการ พิจารณาขึ้นเงินเดือนว่ามาจากแหล่งข่าวใด.....	๒๐๓
๙ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความเห็นต่อขอบเขต ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือน	๒๐๕

ตารางที่

๑๐ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความคิดเห็นต่อวิธีการในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานระดับที่ไม่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๐๗
๑๑ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความเห็นต่อขอบเขตของการประเมินผลที่ควรจะเป็น	๒๐๘
๑๒ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละที่พนักงานทราบหรือไม่ทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๒๑๑
๑๓ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความเห็นต่อความเข้มงวดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ	๒๑๓
๑๔ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความเห็นต่อวิธีการพิจารณาขึ้นเงินเดือน โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๑๕
๑๕ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีต่อเหตุผลที่มีความเห็นด้วยต่อการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีโดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๑๗
๑๖ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีต่อเหตุผลที่ไม่เห็นด้วยต่อการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	๒๒๐
๑๗ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่ทราบหรือไม่ทราบว่าบริษัทฯ (องค์กร) ของตนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๒๓
๑๘ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๒๕
๑๙ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความรู้สึกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๒๗

ตารางที่

๒๐ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีต่อเหตุผลที่มีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม	๒๒๕
๒๑ (ก และ ข)	แสดงถึงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีต่อเหตุผลที่มีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรม	๒๓๑
๒๒ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีต่อวิธีการที่ควรยึดถือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๓๓
๒๓ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่เคยได้รับแจ้งผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๓๕
๒๔ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความเห็นต่อการแจ้งผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๓๗
๒๕ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความเห็นต่อโอกาสในการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๒๓๘
๒๖ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของความคิดเห็นของพนักงานถึงเหตุผลที่คิดว่ามีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๒๔๑
๒๗ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานถึงเหตุผลที่มีความคิดเห็นว่าตนไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๒๔๓
๒๘ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความเข้าใจต่อวิธีการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๒๔๕
๒๙ (ก และ ข)	แสดงอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่มีความเข้าใจต่อขอบเขตของการใช้วิธีการสอบแข่งขันเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๒๔๗

ตารางที่

หน้า

๓๐ (ก และ ข)	แสดง อัตราร้อยของพนักงานที่มีความเข้าใจต่อ ขอบเขตของการใช้วิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดย การพิจารณาของผู้นบังคับบัญชา	๒๕๘
๓๑ (ก และ ข)	แสดง อัตราร้อยของพนักงานที่มีความรู้สึกต่อ วิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๒๕๙
๓๒ (ก และ ข)	แสดง อัตราร้อยของพนักงานต่อ เหตุผลที่มีความรู้สึก ว่าวิธีการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	๒๕๓
๓๓ (ก และ ข)	แสดง อัตราร้อยของพนักงานต่อ เหตุผลที่มีความรู้สึก ว่าวิธีการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไม่มีความ ยุติธรรม	๒๕๕
๓๔ (ก และ ข)	แสดง อัตราร้อยของพนักงานที่มีความเห็นต่อวิธีการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๒๕๗
๓๕ (ก และ ข)	แสดง ถึง อัตราร้อยของพนักงานที่มีเหตุผลที่มีความ เห็นด้วยกับวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๒๕๘
๓๖ (ก และ ข)	แสดง อัตราร้อยของพนักงานถึง เหตุผลที่ไม่เห็นด้วย ต่อวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๒๖๐
๓๗ (ก และ ข)	แสดง ถึง อัตราร้อยของพนักงานที่มีความเห็นต่อ หลักการที่ควรยึดถือในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ..	๒๖๓

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย