

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการค้



นางวัลลีย์ จิระวัฒน์พงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพาณิชยศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาพาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2526

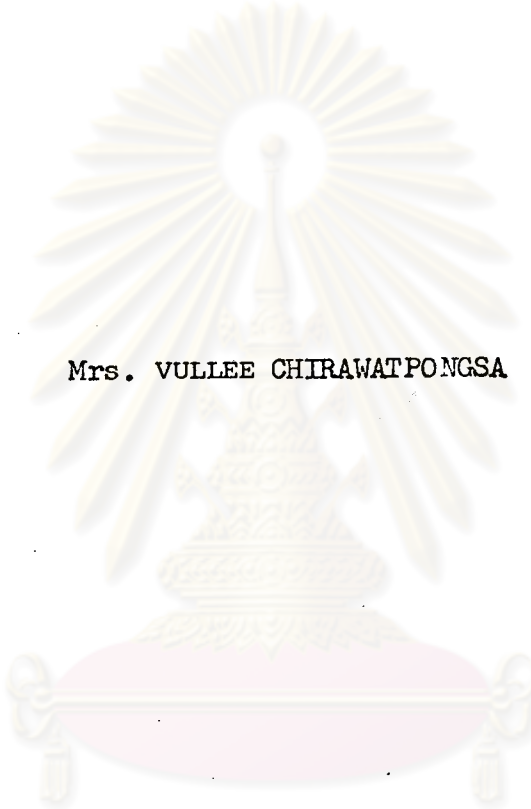
ISBN 974-562-144-7

010314

717246757



A STUDY ON PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE
COLLEGE OF COMMERCE



Mrs. VULLEE CHIRAWATPONGSA

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1983

ISBN 974-562-144-7

หัวข้อวิทยานิพนธ์
โดย
ภาควิชา
อาจารย์ที่ปรึกษา

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการค้า
นางวัลลีย์ จีระวัฒน์พงศ์
พาณิชยศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บุรพาเกษะ



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
ส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุประสิทธิ์ บุญนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. นราศรี ไววนิชกุล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ จันทนา บุญบงการ)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ บัณฑิต บุญนาค)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บุรพาเกษะ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการศา
 ขอนนลิต นางวัลลีย์ จิระวัฒน์พงศา
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บุรพาเกษะ
 ภาควิชา พาณิชยศาสตร์
 ปีการศึกษา 2525



บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการศา ขอนนลิต และเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อาจารย์ และ พนักงานของวิทยาลัยการศา โดยศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิจากหน่วยงานต่าง ๆ และหนังสือ ส่วนข้อมูลปฐมภูมินั้นศึกษาจากการแจกแบบสอบถาม

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานดังนี้

1. การประกาศรับสมัครบุคลากรแต่ละครั้งส่วนมากจะมีผู้มาสมัครเป็นจำนวนน้อย แหล่งข่าวส่วนใหญ่จะทราบจากเพื่อน ๆ หรือญาติ ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 64.8 ทำให้บางครั้ง ยังไม่ได้ผู้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และอัตราส่วนการคัดเลือก คือจำนวนผู้ได้รับการคัดเลือก ต่อจำนวนผู้สมัครทั้งหมดสูงถึง 1.00 โดยเฉพาะสาขาวิชาสถิติ คณิตศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ การบัญชี และการเงิน ผู้ได้รับการคัดเลือกแล้วจะทำงานตรงกับสาขาวิชาที่ได้ ศึกษา
2. อัตราการเข้าออกของอาจารย์ประจำสูงมากกว่า 10% โดยเฉพาะ พ.ศ. 2523 มีอัตราการเข้า 22.9% และ พ.ศ. 2524 มีอัตราการออก 13.3% ซึ่งส่วนมากลาออกไปรับ ราชการ เพราะอนาคตก้าวหน้า และสวัสดิการต่าง ๆ ก็ดีกว่าของวิทยาลัย และมีบางส่วน ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาทุกหน่วย งาน และหน่วยงานส่วนมากมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา โดยพิจารณาจากผลงานที่เด่น

ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม จำนวนชั่วโมงสอน จำนวนวันลาหยุด
จำนวนครั้งที่มาปฏิบัติงานสาย และการปฏิบัติตามระเบียบวินัย แต่บางหน่วยงานใช้วิธีเวียน
กันตามลำดับก่อนหลัง โดยเฉพาะการเล่นชั้นเงินเกือบมากกว่า 1 ชั้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ฝ่ายบริหารมีแบบฟอร์มใช้ในการประเมินผล
ซึ่งประเมินโดยหัวหน้าหน่วยงาน และมีคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาผลการประเมินนั้น
ซึ่งส่วนมากพนักงานพอใจผลการประเมินนั้น แต่ฝ่ายวิชาการส่วนมากไม่มีแบบฟอร์มในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีใค่ตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมิน แต่ทำการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น และส่วนมากผู้ใ้บังคับบัญชาคือ
อาจารย์ไม่ทราบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 47.6 จึงทำ
ให้อาจารย์จำนวนร้อยละ 67.1 ไม่พึงพอใจผลการประเมินนั้น

ผู้บริหารส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีการศึกษา
ชั้นปริญญาตรี แต่อาจารย์และพนักงานส่วนมากเป็นหญิง ซึ่งมีอายุการทำงาน 1 ถึง 4 ปี
และ 5 ถึง 10 ปี มีการศึกษาชั้นปริญญาตรี และประกาศนียบัตรวิชาชีพตามลำดับ

การสรรหา บุคลากรทั้งสามกลุ่มส่วนมากทราบข่าวการรับสมัครจากเพื่อน ๆ
หรือญาติและใ้รับการสอบคัดเลือก โดยสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ ผู้บริหารและอาจารย์
มีความเห็นว่าควรจะสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ แต่พนักงานมีความเห็นว่าควรจะสอบข้อเขียน
สัมภาษณ์และภาคปฏิบัติ บุคลากรส่วนมากใ้รับการบรรจุใ้ปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาที่ใ้
ศึกษามา

การพัฒนาและฝึกอบรม บุคลากรส่วนมากใ้รับการปฐมนิเทศและฝึกอบรมแล้ว
และใ้ทางใ้พอใจใ้เนื้อหาและวิธีการฝึกอบรม แต่หลังจากฝึกอบรมแล้วกลุ่มอาจารย์ไม่มีการ
ประเมินผล ส่วนพนักงานและผู้บริหารมีการประเมินผลเป็นครั้งคราว ส่วนมากต้องการใ้
มีการจัดฝึกอบรมปีละ 1 ครั้ง ส่วนการศึกษานั้นส่วนมากมีความเห็นว่าใ้คว้ค่าหน่วยงานละ
10-13% นั้นเหมาะสม แต่อาจารย์จำนวนร้อยละ 41.5 ต้องการใ้จัดใ้คว้ค่าลาศึกษาต่อ
มากกว่า 18% ทั้งนี้ อาจจะใ้เพื่อใ้ให้อาจารย์ประจำเป็นไปตามกฎทบวงคือ ปริญญาเอก :
โท : ตรี = 2.0 : 5.5 : 2.5 ส่วนการใ้วิทยาลัยจัดทุนศึกษาต่อโดยใ้ใ้รับทุน

ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการเรียน แต่ต้องกลับมาทำงานชดใช้ให้ยาวนานขึ้นนั้น
ส่วนมากเห็นควย

การจูงใจและธำรงรักษา บุคลากรส่วนมากมีความเห็นว่าอัตราเงินเดือนที่ได้
รับนั้นเหมาะสม กับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารและพนักงานทราบว่าในหน่วยงาน
ของเขามีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีแบบฟอร์มในการประเมินผล
และทั้งกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแต่ละหน่วยงาน จึงทำ
ให้เกิดความพอใจและยุติธรรม แต่ช่องทางฝ่ายวิชาการคืออาจารย์นั้น ตรงกันข้ามกับที่
กล่าวมาข้างต้น จึงเกิดความไม่พอใจและเห็นว่าไม่ยุติธรรม ส่วนสวัสดิการนั้นพนักงาน
มีความเห็นว่าสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้นั้นเหมาะสมแล้ว แต่ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า
ยังไม่เหมาะสม ต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมทางค่าน้ำเงินมากกว่าสวัสดิการที่ไม่เป็น
ค่าน้ำเงิน ระเบียบวินัยของวิทยาลัยนั้น กลุ่มผู้บริหารและพนักงานมีความเห็นว่าเหมาะสม
แล้วแต่อาจารย์จำนวนร้อยละ 43.9 ยังมีความไม่แน่ใจว่าระเบียบวินัยที่มีเหมาะสมหรือไม่
เหมาะสม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title A Study on Personnel Administration of The
 College of Commerce
Name Mrs. Vallee Chirawatpongsa
Thesis Advisor Associate Professor Sirisopak Buraphadeja
Department Commerce
Academic Year 1982



Abstract

This research was to study the personnel management of the College of Commerce, its problems and to compare the opinions towards the personnel management among the administrators, full-time lecturers and employees. The data used were comprised of two types, namely the primary data collected from questionnaire and the secondary data collected from all departments and documents concerned.

The research results corresponded with the hypotheses stated were as follows:

1. There were often few applicants responded to each application announcement. Those 64.8% who applied had been informed about the announcement by friends or relatives. As a result, sometimes the right person could not be recruited and the selection ratio was at 1.00 especially lecturers for statistics, mathematics, industrial engineering, secretarial science, accounting and finance. Nevertheless, the applicants recruited would be assigned to do the jobs that were directly relevant to what they had studied.
2. The turnover rate of the full-time lecturers was found exceeding 10%. In 1980 the employment rate was 22.9% and in 1981 the turnover rate was 13.3%. The reasons for resignation were to be officials because the government sector's progress in career

and welfare were better than the College of Commerce's, and to further their studies.

3. The salary increased was based on the performance evaluation conducted by Heads of every Department. The criterion used by most Departments were as follows: outstanding performance, responsibility, cooperation, initiation, teaching load, leave, being late, and regulation observance. On the contrary, only rotation according to seniority was used for consideration in a case where more than one level of salary was promoted in some faculty in the Academic Division.

Performance evaluation forms had been used in the Administrative Division and the performance evaluation was conducted by Head of each Department and the results of this performance evaluation would be considered again by the committee. Therefore, most employees were satisfied. The promotion in the Academic Division was done differently as most evaluation forms had not been used and most the evaluation committee had not been appointed either. The performance evaluation was conducted mostly by only the Dean. The 47.6% full-time lecturers had not been informed of the evaluation criteria used; thus, 67.1% of them were not satisfied with the evaluation result.

Most administrators were men with Bachelor's degrees and more than 10 year working experience while most lecturers were women with Bachelor's degrees and 1-4 year working experience and most employees were women with vocational certificates and 5-10 year working experience.

Recruitment All of these three groups had been informed about the application announcement by friends or relatives and recruited by means of written tests and interviews. According to opinions gathered, the administrators and the lecturers preferred written tests and interviews while the employees preferred written

test, interviews and practices. Most personnel recruited were accepted to work according to the field of studies they had taken.

Development and Training Most personnel had already taken orientation and training. They were satisfied with both method and content of the training. Evaluation after training sometimes had been done to the administrators and employees while no such evaluation had been done to the lecturers. Most of these three groups preferred training once a year. They considered the 10-13% quota for furthering study of each department appropriate. However, 41.5% full-time lecturer preferred this quota to be exceeded 18% in order to improve the full-time lecturers qualifications to be up to the Ministry of Universities standard at the ratio of Doctoral degree : Master's degree : Bachelor's degree = 2.0 : 5.5 : 2.5. Most of the full-time lecturers agreed with the idea of scholarships and fellowships provided by the College of Commerce at the longer terms of resuming office contract.

Motivation and Maintenance Most personnel considered the salary received as fair pay for the amount of work taken at their responsibility. The administrators and the employees knew that there were performance evaluation criteria and forms used in their departments together with the committee who would consider the results of the performance evaluation having been conducted by each Department Head. Thus they felt satisfied and that it was fair. The Academic Division performance evaluation was conducted in the opposite way which caused dissatisfaction and it was considered unfair. Concerning the welfare provided by the College of Commerce, the employees considered it suitable while the administrators and the full-time lecturers considered it not suitable. The latter preferred better welfare in the form of money paid than other fringe benefits. Regarding the regulations, the administrators and employees considered them suitable but the 43.9% full-time lecturers were not sure whether they were suitable or not.



กติกกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยความร่วมมือของอธิการวิทยาลัย ผู้ช่วย-
อธิการวิทยาลัย คณะคณาจารย์และพนักงานของวิทยาลัย ในการให้
ข้อมูลต่าง ๆ และตอบแบบสอบถาม จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ และขอขอบพระคุณ
รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บูรพาเศษะที่ให้ความช่วยเหลือ โดยรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และได้กรุณาเสียสละเวลาช่วยแนะนำแก้ไขจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง
ไปด้วยดี นอกจากนี้ต้องขอขอบคุณอาจารย์เรณู ผลสวัสดิ์ และ อาจารย์ประวิทย์
วชิระจงกล ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ทันเวลา

วัลลีย์ จิระวัฒน์พงศา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	๖
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๗
กิตติกรรมประกาศ	๘
รายการตารางประกอบ	๙
รายการแผนภูมิประกอบ	๑๐
รายการภาพประกอบ	๑๑

บทที่

1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมติฐานของการศึกษา	2
ขอบเขตของการศึกษา	2
คำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	3
วิธีวิจัย	3
ปัญหาในการวิจัย	4
2 การดำเนินงานของวิทยาลัยการศา	5
ที่ตั้งและประวัติวิทยาลัยการศา	5
วัตถุประสงค์	6
แนวนโยบายการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 5	7
โครงสร้างและการดำเนินงาน	12
หน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของแผนกบุคลากร	23
วิทยาลัยการศา	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการคำ	25
ความหมายการบริหารงานบุคคล	25
การวางแผนกำลังคน	27
การสรรหาบุคคล	28
การพัฒนาบุคคล	35
การจูงใจและชำรงรักษา	42
การจ้างและเงินเดือน	42
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	46
การโยกย้าย	49
การเลื่อนขั้นตำแหน่ง	49
ประโยชน์และบริการ	50
ระเบียบวินัย	51
การโทษจากงาน	53
การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการคำ	54
ประเภทของบุคลากร	54
การวางแผนกำลังคน	54
การสรรหาบุคคล	55
การพัฒนาบุคคล	60
การจูงใจและชำรงรักษา	65
เงินเดือน	65
ประโยชน์และบริการ	66
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	69
การโยกย้าย	70
การเลื่อนขั้น	70
การเลื่อนระดับและตำแหน่งพนักงาน	71
ระเบียบวินัย	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การพื้นที่ของพนักงานวิทยาลัยการค้า	74
สรุปการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการค้า	74
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	80
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	80
ส่วนที่ 2 ข้อมูลการบริหารงานบุคคล	83
5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	169
บรรณานุกรม	176
ภาคผนวก	179
ประวัติผู้เขียน	207

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนนักศึกษาคณะวิชาบริหารธุรกิจ จำแนกตามสาขาวิชา และชั้นปี	9
2	แสดงจำนวนนักศึกษาคณะวิชาการบัญชี จำแนกตามสาขาวิชาและชั้นปี	9
3	แสดงจำนวนนักศึกษาคณะวิชาเศรษฐศาสตร์ จำแนกตามสาขาวิชา และชั้นปี	10
4	แสดงจำนวนนักศึกษาคณะวิชามนุษยศาสตร์ จำแนกตามสาขาวิชาและ ชั้นปี	10
5	แสดงจำนวนบุคลากรประเภทผู้สอนในวิทยาลัยการศา ปีการศึกษา 2525	11
6	แสดง การ เปรียบ เทียบจำนวนวุฒิ ของอาจารย์ประจำวิทยาลัยการศา กับ เกณฑ์ของ คณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษา เอกชน.....	11
7	แสดง อัตราค่าจ้างแผนกบุคลากร	23
8	บัญชีแสดง อัตรา เงิน เดือนตามขั้นและระดับ	67
9	แสดงผู้มีอำนาจลงนามในคำสั่งลงโทษพนักงานวิทยาลัยการศา	73
10	จำนวนผู้ทอแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	117
11	จำแนกสถานภาพบุคลากรที่ทอแบบสอบถามตามเพศ	117
12	แสดง อายุข ของบุคลากร ตามสถานภาพ	118
13	แสดงระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ามาทำงานในวิทยาลัยการศาของ บุคลากร	119
14	แสดงการพัฒนาทางการศึกษา	120
15	แสดงวุฒิที่เพิ่มขึ้น	121
16	แสดงอายุการทำงานในวิทยาลัยฯ จำแนกตามสถานภาพ	122
17	แสดงอัตราเงินเดือนของบุคลากรในวิทยาลัยฯ จำแนกตามสถานภาพ	123

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	แสดงวิธีที่บุคลากรของวิทยาลัยทราบข่าวการประกาศรับสมัคร บุคลากรจำแนกตามสถานภาพ	124
19	แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารจากการทราบข่าวประกาศรับสมัคร บุคลากรวิทยาลัยการศา	125
20	แสดงความคิดเห็นของอาจารย์จากการทราบข่าวประกาศรับสมัคร บุคลากรวิทยาลัยการศา	126
21	แสดงความคิดเห็นของพนักงานจากการทราบข่าวประกาศรับสมัคร บุคลากรวิทยาลัยการศา	127
22	แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารในการใช้แหล่งสรรหามูลค่าที่ สำคัญที่สุดไปหาน้อยที่สุด	128
23	แสดงความคิดเห็นของอาจารย์ในการใช้แหล่งสรรหามูลค่าที่ สำคัญที่สุดไปหาน้อยที่สุด	129
24	แสดงความคิดเห็นของพนักงานในการใช้แหล่งสรรหามูลค่าที่ สำคัญที่สุด	130
25	แสดงวิธีการสอยคักเลือก เข้ามารับปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย- การศาจำแนกตามสถานภาพ	131
26	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการสอยคักเลือกบุคลากรของวิทยาลัย การศา โดยแยกตามสถานภาพ	132
27	เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรว่าวิธีการสอยคักที่เหมาะสม ..	133
28	แสดงการปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่ศึกษามา	134
29	แสดงอัตราส่วนการคักเลือกบุคลากรวิทยาลัยการศา ปีการศึกษา 2523 - 2525	135
30	แสดงการ เปรียบเทียบความคิดเห็นประโยชน์การ ปฐมนิเทศของ บุคลากรวิทยาลัยการศา	136

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
31	แสดงการ เคยเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาของบุคลากร	137
32	แสดงความถี่ในการ เคยเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร	137
33	แสดงการ เปรียบเทียบความพอใจในเนื้อหาการฝึกอบรม	138
34	แสดง เหตุผลการพอใจเนื้อหาการฝึกอบรม	138
35	แสดง เหตุผลการไม่พอใจเนื้อหาการฝึกอบรม	139
36	เปรียบเทียบความพอใจในวิธีการฝึกอบรมของบุคลากรวิทยาลัย- การศา	139
37	แสดง เหตุผลการพอใจในวิธีการฝึกอบรม	140
38	แสดง เหตุผลการไม่พอใจในวิธีการฝึกอบรม	141
39	แสดงการ ประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม	142
40	แสดงความต้องการให้จัดการฝึกอบรมสัมมนา	143
41	แสดงความคิด เห็นเกี่ยวกับจำนวนโศกทำในการลาศึกษาต่อที่ วิทยาลัยการศา กำหนดให้แผนกละ 10 - 13%	144
42	แสดงจำนวนโศกทำในการลาศึกษาต่อที่ต้องการให้วิทยาลัยจัดให้	145
43	แสดงความคิด เห็นในการให้ทุนศึกษาต่อฟรี	146
44	แสดงความคิด เห็นส่วนตนเกี่ยวกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ต่อเงินเดือน	147
45	แสดงการ ทราบหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วย งาน	148
46	แสดงการ เปรียบเทียบอายุการทำงานกับความ เห็นการทราบหลัก เกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน	149
47	แสดง ความพึงพอใจผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	150

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
48	แสดง เหตุผลการพึงพอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	151
49	แสดง เหตุผลการไม่พึงพอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงานโดย เรียงลำดับความสำคัญที่สุดไปหาความสำคัญน้อยที่สุด	152
50	แสดงถึงการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น	153
51	แสดงความถี่ในการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น	154
52	เปรียบเทียบอายุการทำงานกับความถี่ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มากกว่า 1 ชั้น	155
53	แสดงอายุการทำงานกับการไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มากกว่า 1 ชั้น	156
54	แสดงความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมาก กว่า 1 ชั้น	157
55	แสดง เหตุผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นเหมาะสม ...	158
56	แสดง เหตุผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นไม่เหมาะสม..	159
57	แสดงความเห็นของผู้เคยได้รับความดีความชอบมากกว่า 1 ชั้น..	160
58	แสดงความเห็นของผู้ไม่เคยได้รับความดีความชอบมากกว่า 1 ชั้น	161
59	แสดง เหตุผลของผู้เคยได้รับความดีความชอบให้เลื่อนขั้นเงินเดือน มากกว่า 1 ชั้นที่เห็นว่าเหมาะสม	162
60	แสดง เหตุผลของผู้เคยได้รับความดีความชอบให้เลื่อนขั้นเงินเดือน มากกว่า 1 ชั้นที่เห็นว่าไม่เหมาะสม	163
61	แสดงความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่วิทยาลัยจักษุให้	164
62	แสดงความคิดเห็นการชำระ เบี้ยวินัยของ ผู้บังคับบัญชา	165
63	แสดง เหตุผลการชำระ เบี้ยวินัยของ ผู้บังคับบัญชา ไม่เหมาะสม ..	166
64	แสดง อัตราส่วนการ เข้าออกของ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศา พ.ศ. 2521 - 2525	167

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่		หน้า
1	การแบ่งสายงานบริหารของวิทยาลัยการศา.....	13
2	แสดงสาขาวิชาของคณะวิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยการศา.....	14
3	แผนผังการจัดแบ่งสายงานของฝ่ายบริหารวิทยาลัยการศา.....	15
4	แผนผังการจัดแบ่งสายงานในท้องสมุควิทยาลัยการศา.....	21
5	แผนผังการแบ่งสายงานศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยวิทยาลัย- การศา.....	22
6	กระบวนการสรรหาบุคคลของวิทยาลัยการศา.....	75
7	กระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของวิทยาลัยการศา.....	76
8	แสดงการเปรียบเทียบอัตราการเข้าออกของอาจารย์ประจำ วิทยาลัยการศา ปี พ.ศ. 2521 - 2525	168

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทาลัย

รายการแผนภาพประกอบ

แผนภาพที่

หน้า

1

แสดงกระบวนการคัดเลือก

32



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย