

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้แบ่งบุคลากรของวิทยาลัยออกเป็น 3 กลุ่ม โดยแบ่งตามหน้าที่และตำแหน่งดังนี้

1. ผู้บริหาร หมายถึง อธิการ ผู้ช่วยอธิการ คณบดี เลขาธิการ หัวหน้าหน่วยวิจัย และหัวหน้าแผนกต่าง ๆ
2. อาจารย์ หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่สอน ให้คำปรึกษาและวิจัยแต่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร
3. พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ไม่มีหน้าที่สอนและไม่ได้เป็นผู้บริหาร

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นบุคลากรประจำวิทยาลัยการค้ำทั้งหมด ยกเว้นบุคลากรคือ ภารโรง คนสวน คนขับรถ และยามรักษาการณ์ ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ศึกษาจึงมีทั้งหมด 219 ตัวอย่าง ซึ่งได้แจกแบบสอบถามไป 219 ฉบับ แต่ได้รับแบบสอบถามคืน 174 ฉบับ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 79.5 ดังตารางที่ 10 หน้า 117

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

จากคำถามข้อที่ 1 บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามนี้ส่วนมากจะเป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 69.5 ซึ่งแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่าผู้บริหารส่วนมากจะเป็นชายมีจำนวนร้อยละ 61.1 ส่วนอาจารย์และพนักงานนั้นส่วนมากจะเป็นหญิงมีจำนวนร้อยละ 80.7 และ 63.2 ตามลำดับ ดังตารางที่ 11 หน้า 117

จากคำถามข้อ 2 อายุของบุคลากรส่วนมากจะมีอายุอยู่ระหว่าง 25 ถึง 30 ปี มีจำนวนร้อยละ 44.8 แต่ถ้าแยกเป็นกลุ่มผู้บริหารส่วนมากจะมีอายุระหว่าง 31 ถึง 40

และ 41 ถึง 50 ปี มีจำนวนร้อยละ 38.9 เท่ากัน แต่อายุของอาจารย์และพนักงานส่วน
มากจะอยู่ระหว่าง 25 ถึง 30 ปี มีจำนวนร้อยละ 55.7 และ 38.2 ตามลำดับ ส่วนอายุ
ที่รองลงไปเป็น 31 ถึง 40 ปี ซึ่งจะมีจำนวนร้อยละ 23.9 และ 29.4 ตามลำดับ
กึ่งตารางที่ 12 หน้า 118

จากคำถามข้อ 3 ระดับการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยการค้ำส่วนมากจะมีระดับ
การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนร้อยละ 47.1 กึ่งตารางที่ 13 หน้า 119 แต่ถ้ายกตาม
สถานภาพแล้ว ปรากฏว่าผู้บริหารและอาจารย์ส่วนมากจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมี
จำนวนร้อยละ 72.2 และ 75.0 ตามลำดับ ระดับรองลงไป คือ จบปริญญาโทซึ่งมีจำนวน
ร้อยละ 16.6 และ 21.7 ตามลำดับ แต่ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนมากจะจบประ-
ภาคศนียบัตรวิชาชีพมีจำนวนร้อยละ 47.0 อันค้ำรองลงไปคือจบต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชา-
ชีพมีจำนวนร้อยละ 30.9

ส่วนผู้ที่จบการศึกษาแสดงว่าอื่น ๆ นั้นจะมีอนุปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง
ประกาศนียบัตรทางการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษา

จากคำถามข้อ 4 การพัฒนาการศึกษาของบุคลากรส่วนมากจะมีการศึกษาเท่า
เดิม ซึ่งมีอยู่ถึงจำนวนร้อยละ 67.8 และได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นแล้วมีอยู่จำนวนร้อยละ 32.2
กึ่งตารางที่ 14 หน้า 120 ซึ่งถ้ายกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่าส่วนมากพนักงานจะมีการ
พัฒนาการศึกษาน้อยที่สุด จำนวนร้อยละ 20.6 และเป็นการศึกษาที่กำลังศึกษาต่อเป็นส่วนมาก
มีจำนวนร้อยละ 42.9 โดยไม่ระบุว่ากำลังศึกษาต่อระดับไหน กึ่งตารางที่ 14 และ 15
หน้า 120 และ 121 ตามลำดับ

ส่วนผู้ที่ได้รับการพัฒนาการศึกษามากที่สุดคือผู้บริหาร ซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นจาก
เดิมเมื่อเริ่มเข้าปฏิบัติงานมีจำนวนร้อยละ 50.0 และวุฒิที่ได้รับเพิ่มมานี้ส่วนมากจะเป็น
ปริญญาโท ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 55.6 กึ่งตารางที่ 14 และ 15 หน้า 120, 121 ตามลำดับ

อาจารย์คือกลุ่มที่มีการพัฒนาการศึกษาเป็นอันค้ำรองจากผู้บริหารมีจำนวนร้อยละ
37.5 และวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นส่วนมากจะเป็นปริญญาโท เช่นเดียวกับผู้บริหาร ซึ่งมีจำนวนร้อยละ
84.8 กึ่งตารางที่ 14 และ 15 หน้า 120 และ 121 ตามลำดับ

จากคำถามข้อที่ 6 บุคลากรของวิทยาลัยส่วนมากจะมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5 ถึง 10 ปี มีจำนวนร้อยละ 39.1 อันที่จริงลงไปจะมีอายุการทำงาน 1 ถึง 4 ปี ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 32.2 ดังตารางที่ 16 หน้า 122. แต่ถ้าพิจารณาตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าผู้บริหารส่วนมากจะมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวนร้อยละ 50.0 อาจารย์ส่วนมากจะมีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 4 ปี มีจำนวนร้อยละ 38.6 และพนักงานส่วนมากจะมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5 ถึง 10 ปี มีอยู่จำนวนร้อยละ 41.2

จากคำถามข้อที่ 7 อัตราเงินเดือนของบุคลากรวิทยาลัยส่วนมากจะอยู่ระหว่าง 3,501 ถึง 4,500 มีอยู่จำนวนร้อยละ 27.6 อันที่จริงลงไปได้แก่ เงินเดือนระหว่าง 4,501 - 5,500 บาท ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 22.4 ดังตารางที่ 17 หน้า 123. แต่ถ้าแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่าผู้บริหารส่วนมากจะมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 8,500 บาท มีจำนวนร้อยละ 50.0 รองลงไปคือผู้ได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 4,501 ถึง 5,500 บาท มีจำนวนร้อยละ 22.2

อาจารย์ส่วนมากจะได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 4,501 ถึง 5,500 บาท จำนวนร้อยละ 31.8 รองลงไปเป็นอัตราเงินเดือนระหว่าง 3,501 ถึง 4,500 บาท มีจำนวนร้อยละ 30.7

พนักงานส่วนมากจะได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 2,500 ถึง 3,500 บาท มีจำนวนร้อยละ 41.2 รองลงไปเป็นอัตราเงินเดือนระหว่าง 3,500 ถึง 4,500 บาท มีจำนวนร้อยละ 30.9

สรุปแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ผู้บริหารส่วนมากเป็นชาย ส่วนอาจารย์และพนักงานส่วนมากเป็นหญิง
2. ผู้บริหารส่วนมากมีอายุระหว่าง 31 ถึง 50 ปี อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 8,500 บาท และวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาตรี ต่อมา มีการพัฒนาทางการศึกษาเพิ่มวุฒิเป็นปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งผู้บริหารได้รับการพัฒนาทางการศึกษามากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

อาจารย์ส่วนมากมีอายุระหว่าง 25 ถึง 30 ปี มีอายุการทำงานระหว่าง 1 ถึง 4 ปี ได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 4,501 ถึง 5,500 บาท และวุฒิการศึกษาเดิมเป็นปริญญาตรี ต่อมาได้มีการพัฒนาทางการศึกษาเพิ่มวุฒิเป็นปริญญาโทเป็นส่วนมาก แต่ยังคงมีการพัฒนาทางการศึกษาน้อยกว่าผู้บริหาร

พนักงานส่วนมากมีอายุระหว่าง 25 ถึง 30 ปี มีอายุการทำงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี ได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 2,500 ถึง 3,500 บาท และวุฒิการศึกษาเดิมเป็นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต่อมาได้มีการพัฒนาทางการศึกษา แต่น้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ ซึ่งวุฒิที่พัฒนาขึ้นนี้ไม่ไ้ระบุว่าการศึกษาคืออะไร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการบริหารงานบุคคล

การสรรหาบุคคล

จากคำถามข้อที่ 1 ปรากฏว่าบุคลากรวิทยาลัยการค้า แหล่งข่าวที่ทราบข่าวการประกาศรับสมัครจากเพื่อน ๆ หรือญาติมากที่สุด จำนวนร้อยละ 71.3 ซึ่งถ้าแยกตามสถานภาพแล้วดังตารางที่ 18 หน้า 124 ก็ยังปรากฏว่า ผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงาน ต่างได้แหล่งในการทราบข่าวประกาศรับสมัครบุคลากรคือ เพื่อน ๆ หรือญาติมีจำนวนสูงสุด จำนวนร้อยละ 47.6 64.8 และ 87.0 ตามลำดับ ซึ่งในจำนวนนี้พนักงานมีจำนวนสูงสุด แหล่งข่าวรองลงไปของผู้บริหารคือ อื่น ๆ ของอาจารย์คือคึกประกาศของสถาบันที่ศึกษาอยู่ และของพนักงานคือ อื่น ๆ มีจำนวนร้อยละ 33.3 16.5 และ 7.2 ตามลำดับ ซึ่งในจำนวนนี้ผู้บริหารมีจำนวนสูงสุด

แหล่งข่าวอื่น ๆ นี้มีผู้ตอบ 23 ราย มีแหล่งดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|------|
| 1. ผู้บริหารชักชวนมา | 4 คน |
| 2. อาจารย์ที่สถาบันแนะนำ | 2 คน |
| 3. อาจารย์ประจำวิทยาลัยการค้าบอกข่าว | 8 คน |
| 4. อาจารย์พิเศษบอกข่าว | 6 คน |



5. ผู้บังคับบัญชาเข้ามา 1 คน
6. มีผู้ฝากเข้ามา 1 คน
7. มาสมัครเองโดยไมทราบว่ามีการประชุมรับสมัคร 1 คน

ซึ่ง ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามนี้มีอาจารย์และพนักงานบางคนทราบแหล่ง
ข่าวในการประชุมรับสมัครบุคลากรมากกว่า 1 แหล่ง ทั้งนี้ จำนวนรวมจึงมากกว่า
จำนวนคน

จากคำถามข้อที่ 1 และ 2 แหล่งข่าวที่แต่ละคนทราบมานั้น ทำให้ผลที่จะได้
ผู้สมัครต่าง ๆ กัน ซึ่งเป็นความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ปรากฏว่า

ผู้บริหารส่วนมากจะทราบข่าวจากเพื่อน ๆ มีความคิดเห็นว่าทำให้ได้จำนวน
ผู้สมัครน้อย ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 33.3 รองลงไปคือติคประกาศของสถาบันที่ศึกษาอยู่
ซึ่งผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าแหล่งข่าวที่จะทำให้ได้ผู้สมัครจากหลายสถาบันมีจำนวนร้อยละ
20.0 และทราบข่าวจากอื่น ๆ คือ อาจารย์พิเศษ หรืออาจารย์ในวิทยาลัยแนะนำจะทำ
ให้ได้จำนวนผู้สมัครน้อยมีจำนวนร้อยละ 20.0 ดังตารางที่ 19 หน้า 125

อาจารย์ส่วนมากจะทราบการประชุมรับสมัครจากเพื่อน ๆ หรือญาติเช่นกัน ซึ่งมี
ความคิดเห็นว่าวิธีนี้จะทำให้ได้จำนวนผู้สมัครน้อยเช่นกัน มีจำนวนร้อยละ 46.7 การโฆษณา
ในหนังสือพิมพ์จะมีผลทำให้ได้ผู้สมัครจำนวนมาก มีจำนวนร้อยละ 5.4 ส่วนแหล่งข่าวที่ได้
จากการติคประกาศของสถาบันที่ศึกษาอยู่ และอื่น ๆ มีผลทำให้ได้จำนวนผู้สมัครน้อยมีจำนวน
ร้อยละ 10.9 และ 9.8 ตามลำดับ ดังตารางที่ 20 หน้า 126

พนักงานนั้นทราบข่าวจากเพื่อน ๆ หรือญาติเช่นกัน ซึ่งมีความคิดเห็นว่าวิธีนี้จะ
ทำให้ได้จำนวนผู้สมัครน้อยมีจำนวนร้อยละ 51.5 การโฆษณาในหนังสือพิมพ์จะได้จำนวน
ผู้สมัครมากจำนวนร้อยละ 3.0 การติคประกาศของสถานศึกษาที่ศึกษาอยู่มีความเห็น 2
เหตุผลคือ ได้จำนวนผู้สมัครน้อย และได้ผู้สมัครจากหลายสถาบัน มีจำนวนร้อยละ 1.5
เท่ากัน ส่วนการทราบข่าวการประชุมรับสมัครจากแหล่งอื่น ๆ นั้น ปรากฏว่าได้จำนวนผู้สมัคร
น้อยมีจำนวนร้อยละ 13.1 ดังตารางที่ 21 หน้า 127

จากคำถามข้อที่ 3 การแสดงความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงาน เกี่ยวกับการใช้แหล่งสรรหาบุคลากรว่าควรจะใช้วิธีใด โดยให้เรียงลำดับจากสำคัญมากที่สุด ไปหาลำดับที่สำคือน้อยที่สุด ใครสำคัญที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงไปเป็น 2, 3, 4, 5, 6 และสุดท้ายเป็น 7 ตารางที่ 22 23 และ 24 หน้า 128, 129, 130 ตามลำดับ แต่มีผู้ตอบไม่ครบทุกอันดับ ดังนั้น จำนวนคนจึงมีการเปลี่ยนแปลงจากตารางจะปรากฏว่า ลำดับ 1 2 ถึง 7 ตารางที่ 22 23 และ 24 มีดังนี้

ลำดับที่	สถานภาพ	จำนวนร้อยละ	แหล่งสรรหาบุคลากร
1	ผู้บริหาร	4.5	ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่คนส่วนมากนิยมอ่าน และตีพิมพ์ประกาศตามสถาบันต่าง ๆ ที่ผลิตบุคลากรตามมหาวิทยาลัยต้องการ
	อาจารย์	6.8	ตีพิมพ์ประกาศตามสถาบันต่าง ๆ ที่ผลิตบุคลากรตามมหาวิทยาลัยต้องการ
	พนักงาน	4.0	ตีพิมพ์ประกาศตามสถาบันต่าง ๆ ที่ผลิตบุคลากรตามมหาวิทยาลัยต้องการ
2	ผู้บริหาร	7.1	ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่คนส่วนมากนิยมอ่าน
	อาจารย์	4.1	ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่มีประกาศรับสมัครงานโดยเฉพาะ
3	พนักงาน	4.0	ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่คนส่วนมากนิยมอ่าน
	ผู้บริหาร	5.4	ประกาศทางหนังสือพิมพ์ ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่มีประกาศรับสมัครงานโดยเฉพาะ
	อาจารย์	3.6	ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่คนส่วนมากนิยมอ่าน
	พนักงาน	3.0	ประกาศทางหนังสือพิมพ์ ประกาศทางวิทยุกระจายเสียง ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่มีประกาศรับสมัครงานโดยเฉพาะ
	ผู้บริหาร	5.4	ตีพิมพ์ประกาศตามสถาบันต่าง ๆ ที่ผลิตบุคลากรตามมหาวิทยาลัยต้องการ

ลำดับที่	สถานภาพ	จำนวนร้อยละ	แหล่งสรรหาบุคลากร
5	อาจารย์	3.8	ประกาศทางหนังสือพิมพ์
	พนักงาน	3.8	ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่คนส่วนมากนิยมอ่าน
	ผู้บริหาร	3.6	ประกาศทางหนังสือพิมพ์ ประกาศทางหนังสือพิมพ์ ที่มีประกาศรับสมัครงานโดยเฉพาะ
	อาจารย์	3.7	ติดประกาศที่กรมแรงงาน
	พนักงาน	2.7	ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่มีประกาศรับสมัครงาน โดยเฉพาะ
6	ผู้บริหาร	4.5	ติดประกาศที่กรมแรงงาน และประกาศทางวิทยุ กระจายเสียง
	อาจารย์	3.9	ติดประกาศที่กรมแรงงาน
	พนักงาน	4.3	ติดประกาศที่กรมแรงงาน
7	ผู้บริหาร	5.4	ติดประกาศที่วิทยาลัยการค้า ติดประกาศที่กรม- แรงงาน
	อาจารย์	5.2	ติดประกาศที่วิทยาลัยการค้า
	พนักงาน	5.3	ติดประกาศที่วิทยาลัยการค้า

จากคำถามข้อ 4 เป็นการสอบถามถึงวิธีการสอยเข้ามาปฏิบัติงานของแต่ละคน
ทั้งตารางที่ 25 หน้า 131 ปรากฏว่าส่วนมากใช้การสอยสัมภาษณ์มีจำนวนร้อยละ 35.6
วิธีรองลงไปคือสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ มีจำนวนร้อยละ 27.6 แยกตามสถานภาพ
แล้วปรากฏว่า

ผู้บริหาร ส่วนมากได้รับการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ อันดับรองคือสัมภาษณ์ ซึ่ง
มีจำนวนร้อยละ 44.4 และ 33.3 ตามลำดับ

อาจารย์ ส่วนมากได้รับการสอบสัมภาษณ์อันดับรองคือสอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ มีจำนวนร้อยละ 44.3 และ 39.8 ตามลำดับ

พนักงาน ส่วนมากได้รับการสอบสัมภาษณ์ อันดับรองคือไม่มีการสอบใด ๆ ทั้งสิ้น มีจำนวนร้อยละ 25.0 และ 20.6 ตามลำดับ

จากคำถามข้อที่ 5 เป็นการแสดงความคิดเห็นถึงวิธีการสอบเข้าทำงานใน วิทยาลัยของบุคลากรแต่ละคนว่าเหมาะสมหรือไม่ ดังตารางที่ 26 หน้า 132 ปรากฏว่า

ผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าตามวิธีที่ตนเองสอบเข้ามานั้น เหมาะสมมีจำนวน ร้อยละ 72.2 อันดับรองลงไปคือไม่เหมาะสม และไม่ทรมามีจำนวนร้อยละ 11.1 เท่ากัน

อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าตามวิธีที่ตนเองสอบเข้ามานั้น เหมาะสมมีจำนวน ร้อยละ 79.5 อันดับรองลงไปคือไม่เหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 14.8

พนักงาน มีความคิดเห็นว่าตามวิธีที่ตนเองสอบเข้ามานั้น เหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 60.3 อันดับรองลงไปคือไม่เหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 14.7

ความคิดเห็นอื่น ๆ มีดังนี้

1. ขึ้นอยู่กับสถานการณ จำนวนผู้ตอบ 3 คน
2. ไม่ทราบ จำนวนผู้ตอบ 5 คน

ส่วนการถามเหตุผลที่เห็นว่าการสอบโดยวิธีนั้น ๆ เหมาะสมได้เหตุผลสรุปได้

ดังนี้

ก. สอบข้อเขียน

1. ได้บุคคลที่มีความสามารถเข้าปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง
2. เป็นการแข่งขันที่ยุติธรรม

ข. สอบสัมภาษณ์

1. ทราบภูมิหลังและได้ข้อมูลสภาพของแต่ละบุคคล ส่วนวิชาการดูได้จาก

ใบประเมินผลการเรียน (Transcript)

2. มีผู้มาสมัครน้อย
3. เป็นระยงก่อกตั้งวิทยาลัย
4. รวคเร็วเมื่อกองการบุคคลกร เร่งควนและเป็นการ กลั่นกร อง เบื้องต้น

ก็ควาไมม่มีการสขบไค ๆ เลข

ค. สขบภาคปฏิบัติ

1. วัคความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง
2. ไค้ความสามารถในการทำหน้าท่ที่คองการ ไค้

ง. การสขบข้อเขียนและสัมภาษณ์

1. ไค้ทคสขบความรู้ที่ตรง กับสาขาที่คองการและไค้บุคคลิกภาพที่เหมาระสม
2. มีความยุติธรรม

กับหน้าท่

จ. การสขบสัมภาษณ์และภาคปฏิบัติ

1. เกิดความยุติธรรมไม่เห่นแกพวกพอง
2. จะไค้คนมีความสามารถดีที่สุด เพราะไค้วัคคผลจากทฤษฎีและปฏิบัติ
3. ไค้คนที่มีความสามารถตรง กับหน้าท่ที่ทำ

ฉ. การสขบข้อเขียนสัมภาษณ์และภาคปฏิบัติ

1. ไค้ทคสขบความสามารถและความฉน่คตามค่านท่งที่คองการ
2. ไค้วัคคทั้งความรู้ ความสามารถ และบุคคลิกภาพ

ช. ไมม่มีการสขบไค้ ๆ ท่งสิ้น

1. ไค้บุคคลตรงตามความมุ่งหมาย
2. ระยงเริ่มก่อกตั้งวิทยาลัย
3. เอื้ออ่านวยให้กับผู้มีบุญคุณฝากบุคคล เข้าทำงาน

ส่วนเหตุผลการสอบวิธีนั้น ๆ ไม่เหมาะสมมีดังนี้

ก. การสอบข้อเขียน

1. ไม่ค่อยยุติธรรม
2. ข้อสอบไม่ดี

ข. การสอบสัมภาษณ์

1. ไม่ครอบคลุมความรู้ในสาขาที่ได้เรียนมา
2. ไม่สามารถวัดความรู้ทางความรู้ทางวิชาการได้
3. หลักเกณฑ์ในการสัมภาษณ์ไม่แน่ใจที่จะได้คนเหมาะสม
4. ไม่ได้ทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ต้องการ

ค. การสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์

ไม่ได้ทดสอบความสามารถการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องการ

ง. การสอบสัมภาษณ์และภาคปฏิบัติ

1. มีผู้สมัครสอบเพียงคนเดียว
2. ไม่ค่อยยุติธรรม

จ. ไม่มีการสอบใด ๆ ทั้งสิ้น

1. ไม่มีผู้สอบแข่งขัน
2. ไม่มีการทดสอบความสามารถอาจจะไม่ได้อันที่มีความสามารถ

จากคำถามข้อที่ 4 และ 5 เพื่อจะศึกษาว่าผู้ที่เห็นว่าวิธีการที่เหมาะสมเป็นวิธีอะไร ทั้งตารางที่ 27 หน้า 133 ปรากฏว่าส่วนมากเห็นว่าวิธีการสอบที่เหมาะสม คือ การสอบข้อเขียน-สัมภาษณ์ มีจำนวนร้อยละ 33.9 แต่ถาแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏดังนี้

ผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นเช่นเดียวกันคือ ส่วนมากวิธีการที่เหมาะสม คือ สอบข้อเขียน - สัมภาษณ์ มีจำนวนร้อยละ 53.8 และ 48.9 ตามลำดับ อันดับรองลงไปคือ การสอบสัมภาษณ์มีจำนวนร้อยละ 38.5 และ 40.0 ตามลำดับ

พนักงาน มีความเห็นส่วนมากกว่าวิธีการที่เหมาะสม คือ วิธีการสอบข้อเขียน-
สัมภาษณ์-ปฏิบัติ มีจำนวนร้อยละ 24.4 อันับรองลงไปคือสอบโดยการสัมภาษณ์-ปฏิบัติ
จำนวนร้อยละ 22.0

จากคำถามข้อที่ 6 เพื่อจะศึกษาว่าบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานนั้น ได้ปฏิบัติงาน
ตรงตามสาขาที่ศึกษามาหรือไม่ ดังตารางที่ 28 หน้า 134 ปรากฏว่าทั้งผู้บริหาร
อาจารย์ และพนักงาน ได้ปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาที่ศึกษามีจำนวนร้อยละ 77.8
87.5 และ 48.5 ตามลำดับ ซึ่งบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มนี้ อาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงสาขา
ที่ศึกษามากที่สุด ส่วนพนักงานจะได้ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงสาขาวิชาที่ศึกษามากที่สุดมี
จำนวนร้อยละ 33.8

ส่วนผู้ที่ตอบอื่น ๆ นั้นมีดังนี้

1. ได้ปฏิบัติงานทั้งตรงและไม่ตรงในสาขาที่ศึกษามาจำนวน 13 ราย
2. ได้ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาของวุฒิปริญญาตรี แต่ไม่ตรงกับสาขา-
วิชาของวุฒิปริญญาโท ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมมา จำนวน 5 ราย

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุกข้อมูเกี่ยวกับจำนวนผู้สมัครสอบแข่งขันตำแหน่งอาจารย์
ประจำวิทยาลัยการค่านั้น แต่ละคณะวิชาจะทำการสอบคัดเลือกเอง และส่งจำนวนผู้สอบ
ได้ให้แผนกบุคลากรประกาศ ทั้งนี้ ข้อมูลต่าง ๆ จึงกระจัดกระจาย บางคณะจะไม่ส่งข้อมูล
ให้ แต่บางคณะก็เก็บไว้เรียบร้อยตั้งแต่ปีต่าง ๆ และให้ความร่วมมืออย่างดี ทั้งนี้ ข้อมูลที่
ได้มานี้จึงเป็นของคณะวิชาบริหารธุรกิจ และคณะวิชาเศรษฐศาสตร์เท่านั้น โดยใช่ข้อมูล
ตั้งแต่ปีการศึกษา 2523 ถึงปีการศึกษา 2525 รวม 3 ปี ดังตารางที่ 29 หน้า 135

จากตารางจะพบว่าอัตราส่วนการคัดเลือก (Selection Ratio) ของ
อาจารย์ที่สูงมีอันดับ เรียงตั้งแต่สูงที่สุดและรอง ๆ ลงไปมีดังนี้

1. สาขาวิชา สถิติ คณิตศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และเลขานุการ ซึ่ง
การสอบแต่ละครั้งได้อัตราส่วนการคัดเลือกเป็น 1.00 แสดงว่าวิทยาลัยไม่มีโอกาสคัดเลือก
เลย และบางครั้งไม่มีผู้เข้าสอบด้วย

2. สาขาวิชาการบัญชี ซึ่งได้อัตราส่วนการคัดเลือกเป็น 0.50
3. สาขาวิชาการบัญชี และสาขาการเงิน ซึ่งได้อัตราส่วนการคัดเลือก

เป็น 0.33

จากการสอบคัดเลือกมาทั้งหมดทั้งตารางแสดงไว้นั้น ปรากฏว่าบางครั้งไม่มีผู้มาสมัครสอบ หรือมีมาสมัครสอบแต่ไม่ไปเข้าสอบ เข้าสอบไม่ครบตามจำนวนผู้สมัคร ซึ่งยิ่งทำให้วิทยาลัยมีโอกาสคัดเลือกได้น้อยลง เช่นกัน และถ้าต้องการอาจารย์ประจำวุฒิปริญญาโทไม่ว่าจะสาขาใดก็ตามจะปรากฏว่ามีน้อยหรือไม่มีเลยในบางครั้ง

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าคณะวิชามนุษยศาสตร์¹ ปรากฏว่าการสอบคัดเลือกอาจารย์ประจำของทางคณะวิชานั้น ถ้าเป็นอาจารย์วุฒิปริญญาตรี วิชาเอกภาษาอังกฤษ อัตราส่วนการคัดเลือกต่ำมาก การรับสมัครแต่ละครั้งจะมีผู้สมัครประมาณ 25 ถึง 30 คน ทั้ง ๆ ที่ต้องการตำแหน่งอาจารย์เพียงคนเดียวเท่านั้น แต่จากการอาจารย์วุฒิปริญญาโทโดยมีวิชาเอกภาษาอังกฤษ เช่นกัน จะได้จำนวนผู้มาสมัครมีจำนวนน้อย เช่น ต้องการตำแหน่งอาจารย์ประจำวิชาเอกภาษาอังกฤษ 1 ตำแหน่ง ปรากฏว่ามีผู้มาสมัครประมาณ 2 ถึง 3 คนเท่านั้น จึงทำให้อัตราส่วนการคัดเลือกสูง วิทยาลัยมีโอกาสคัดเลือกได้น้อย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากส่วนมากผู้ที่ศึกษาปริญญาโทที่งานนี้จะเป็นผู้ที่ทำงานแล้ว และได้วุฒิโทมาศึกษาต่อ จึงต้องกลับไปทำงานกับสังกัดเดิมของตน และมีจำนวนน้อยที่จบปริญญาตรีแล้วจะศึกษาต่อระดับปริญญาโทวิชาเอกภาษาอังกฤษ จึงทำให้มีผู้มาสมัครน้อย

จากการสัมภาษณ์เลขาธิการคณะวิชาการบัญชี² ปรากฏว่าการรับสมัครตำแหน่งอาจารย์ประจำนั้น วุฒิปริญญาตรีสาขาการบัญชีจะมีผู้มาสมัครเพียง 4 ถึง 5 คน ต่อความต้องการ 1 ตำแหน่ง ทำให้มีโอกาสคัดเลือกได้น้อย และถ้าต้องการวุฒิปริญญาโทสาขาการบัญชีจะยิ่งทำให้มีผู้สมัครจำนวนน้อยมาก หรือบางครั้งไม่มีเลย ส่วนการรับสมัครผู้จบวุฒิปริญญาตรี หรือโทสาขาวิชาสถิติ และสาขาวิชาคณิตศาสตร์ ก็เช่นกันจะได้จำนวนผู้มาสมัคร

¹สัมภาษณ์ คร.มานิต บุญประเสริฐ, 28 กุมภาพันธ์ 2526.

²สัมภาษณ์ อาจารย์วิวัฒนา เอกเฝ้าพันธุ์, 4 มีนาคม 2526.

น้อยมาก หรือไม่มีเลยจนต้องขยายเวลารับสมัคร ออกไปอีก ซึ่งบางครั้งก็จะไ้ผู้สมัครแต่จำนวนน้อย หรือบางครั้งก็ยังมีอีกเช่นกัน ดังนั้น โอกาสการคัดเลือกอาจารย์ประจำจึงมีน้อยมาก คือ อัตราส่วนการคัดเลือกสูง

สรุปส่วนการสรรหาบุคคล

1. ส่วนใหญ่บุคลากรทั้ง 3 ประเภทของวิทยาลัย สรรหาได้จากเพื่อน ๆ หรือญาติมากที่สุด และบุคลากรทั้ง 3 ประเภทนี้ทางก็มีความเห็นว่าการสรรหาบุคลากรแบบนี้จะทำให้ได้จำนวนผู้สมัครน้อย

2. แหล่งสรรหาบุคลากรที่บุคคลทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นว่าสำคัญที่สุด คือ การสรรหาบุคลากรโดยวิธี ตีคประกาศตามสถาบันต่าง ๆ ที่ผลิตบุคลากรตามที่วิทยาลัยต้องการ ส่วนความสำคัญลำดับที่ 2 ผู้บริหาร และพนักงานมีความเห็นตรงกัน คือประกาศทางหนังสือพิมพ์ฉบับที่คนส่วนมากนิยมอ่าน แต่ความเห็นของอาจารย์นั้น เห็นว่าความสำคัญลำดับที่ 2 คือ การประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่ประกาศรับสมัครงานโดยเฉพาะ

ส่วนความสำคัญลำดับสุดท้าย บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มทางเห็นพ้องต้องกัน คือ วิธีการประกาศโดยตีคประกาศที่วิทยาลัยการค้า ซึ่งจะเห็นว่าวิธีนี้เป็นวิธีที่สำคัญน้อยที่สุดและวิธีนี้จะทำให้ได้จำนวนผู้สมัครน้อยควย

3. วิธีการสอบเข้าปฏิบัติงานในวิทยาลัยนั้น อาจารย์และพนักงานส่วนมากใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ แต่ผู้บริหารส่วนมากใช้วิธีการสอบข้อเขียน-สัมภาษณ์ วิธีการสอบรองลงไปของผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงาน คือการสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน-สัมภาษณ์ และไม่มีวิธีการสอบใด ๆ ทั้งสิ้น ตามลำดับ

แต่วิธีการสอบที่บุคลากร เห็นว่าเหมาะสมนั้นปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์เป็นจำนวนมากมีความเห็นว่าการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่เหมาะสม แต่พนักงานส่วนมากนั้นเห็นว่าวิธีการสอบข้อเขียน-สัมภาษณ์-ปฏิบัติเหมาะสม

4. บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มส่วนมากต่างก็ทำงานตรงกับสาขาที่ตนศึกษามา ยกเว้นบางคนก็ทำงานตรงกับสาขาในวุฒิปริญญาตรี แต่ไม่ตรงกับสาขาวิชาในวุฒิปริญญาโท

5. อัตราส่วนการคัดเลือกอาจารย์ประจำวิทยาลัยการคำ วุฒิปริญญาตรีและโท ยังมีอัตราส่วนการคัดเลือกสูงใกล้ 1 ในบางสาขาวิชา เช่น สถิติ คณิตศาสตร์ วิศวกรรม การเลขานุการ การบัญชี และการเงิน ส่วนสาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ จะเกิดขึ้นเฉพาะ วุฒิปริญญาโทเท่านั้น

การพัฒนาและฝึกอบรม

ทั้งนี้ส่วนการพัฒนาและฝึกอบรมผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลของอาจารย์ออกไป 6 คน และพนักงานอีก 1 คน เพราะบุคคลเหล่านี้เข้ามาปฏิบัติงานไม่ถึง 4 เดือน ซึ่งยังมิได้รับการปฐมนิเทศและฝึกอบรม จึงไม่สามารถทวนคำถามส่วนการพัฒนาและฝึกอบรมกับการจูงใจและรางวัลรักษาได้ ทั้งนี้ข้อมูลส่วนของอาจารย์จะเหลือเพียง 82 คน และพนักงาน 67 คน

จากคำถามข้อที่ 7 เกี่ยวกับการปฐมนิเทศของวิทยาลัยที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ใ้รู้ถึงการบริหารงานและระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัย พร้อมทั้งรู้จักผู้บริหารแผนกต่าง ๆ นั้น ส่วนมากเห็นว่าเหมาะสมซึ่งมีจำนวนร้อยละ 93.4 คึงตารางที่ 30 หน้า 136 ซึ่งถ้าแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงาน เห็นพ้องต้องกันว่าเหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 94.4 97.6 และ 88.1 ตามลำดับ ซึ่งเป็นจำนวนสูงมาก

ส่วนผู้ที่เห็นว่าการปฐมนิเทศไม่เหมาะสมนั้นมีจำนวนน้อยมากเพียงจำนวนร้อยละ 6.6 เท่านั้น ซึ่งมีเหตุผลความไม่เหมาะสมในการปฐมนิเทศมีดังนี้

1. วัตถุประสงค์น้อยเกินไป มีจำนวน 1 ราย
2. เพียงแค่แจกเอกสารเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้มาศึกษาเอง มีจำนวน 3 ราย
3. ทวีวิทยากรยังไม่ดีพอ มีจำนวน 3 ราย
4. กระทำล่าช้าเกินไป มีจำนวน 2 ราย
5. เป็นการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ มีจำนวน 2 ราย

จากคำถามข้อที่ 8 เป็นการสำรวจผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรม ซึ่งถ้าไม่เคย จะให้ข้ามไปทอมข้อ 12 จากตารางที่ 31 หน้า 137 ปรากฏว่าบุคลากรส่วนมากจะได้รับการฝึกอบรม เพราะวิทยาลัยจัดการฝึกอบรมทุกปี ผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรม จะเป็นพนักงานใหม่ที่ปฏิบัติงานยังไม่ถึง 1 ปี ผู้บริหารจะได้รับการฝึกอบรมมากที่สุด มีจำนวนร้อยละ 100.0 ส่วนอาจารย์และพนักงานนั้นได้รับการฝึกอบรมลดลงไปเป็นอันดับสองและสามมีจำนวนร้อยละ 92.7 และ 86.6 ตามลำดับ ผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรม นี้จะมีความถี่ต่าง ๆ กัน ดังตารางที่ 32 หน้า 137 ผู้บริหารส่วนมากจะได้รับการฝึกอบรม มากกว่า 4 ครั้ง ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 66.7 อาจารย์ส่วนมากจะได้รับการฝึกอบรม 4 ครั้ง และมากกว่า 4 ครั้ง จำนวนร้อยละ 22.4 เท่ากัน รองลงไปเป็น 1 ครั้ง ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 19.7 ส่วนพนักงานส่วนมากจะได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง มีจำนวนร้อยละ 51.7 รองลงไปจะได้รับการฝึกอบรม 2 ครั้ง มีจำนวนร้อยละ 32.8

จากคำถามข้อที่ 9 ให้แสดงความพอใจในเนื้อหาการฝึกอบรม ซึ่งในข้อนี้มี ผู้บริหารและพนักงานไม่ตอบฝ่ายละ 1 คน ดังตารางที่ 33 หน้า 138 ซึ่งส่วนมากจะพอใจ กับเนื้อหาของการฝึกอบรมซึ่งมีจำนวนร้อยละ 86.2 ไม่พอใจมีเพียง 12.5 ผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงานมีความเห็นว่าพอใจมีจำนวนร้อยละ 88.8 77.6 และ 96.6 ตามลำดับ ซึ่งพนักงานพอใจมากกว่าผู้บริหาร และอาจารย์ การพอใจนี้ได้เหตุผลต่าง ๆ ดัง ตารางที่ 34 หน้า 138 ซึ่งแต่ละคนตอบได้มากกว่า 1 เหตุผล ดังนั้นจำนวนรวมจึงมากกว่าจำนวนผู้พอใจ เหตุผลการพอใจเนื้อหาการฝึกอบรมนั้นมีมากที่สุดคือ "น่าสนใจสามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้" มีจำนวนร้อยละ 61.1 ซึ่งทั้งผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงาน มีเหตุผลการพอใจเหมือนกันหมดคือ "น่าสนใจสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้" มีจำนวนร้อยละ 54.5 54.8 และ 71.0 ตามลำดับ ส่วนเหตุผลการพอใจ "เนื้อหาใหม่ ๆ และน่าสนใจ" นั้นเป็นอันดับรองโดยผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงาน มีเหตุผลส่วน นี้จำนวนร้อยละ 31.8 39.7 และ 25.8 ตามลำดับ

ส่วนเหตุผลอื่น ๆ ที่พอใจสรุปได้ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| 1. วิทยากรมีความสามารถเฉพาะด้านสูง | มีจำนวน 2 ราย |
| 2. บางครั้งตัววิทยากรไม่น่าสนใจ | มีจำนวน 2 ราย |

3. ไตรภูมิบุคคลกว้างขวางขึ้น มีจำนวน 1 ราย
4. โต้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 2 ราย
5. เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน มีจำนวน 2 ราย
6. ไตรวมกิจกรรมกันสนทนากันและได้เปลี่ยนบรรยากาศ มีจำนวน

1 ราย

ส่วนเหตุการณ์ไม่พอใจเนื่องจากการฝึกอบรมนั้น มีเพียง 22 คน ดังตารางที่ 35 หน้า 139 ปรากฏว่าส่วนมากเหตุผลว่า "นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานไม่ได้" มีจำนวนร้อยละ 45.5 ส่วนผู้ให้เหตุผลว่า "ไม่มาสนใจเป็นเรื่องที่เคยได้รับการอบรมมาแล้วมีจำนวนร้อยละ 36.4

เหตุผลอื่น ๆ ที่ไม่พอใจสรุปได้ดังนี้

1. วิทยากรนำหนังสือมาอ่านให้ฟัง มีจำนวน 1 ราย
2. การสอนไม่ตรงกับหัวข้อที่สอน มีจำนวน 2 ราย
3. บางหัวข้อเวลาน้อยไป มีจำนวน 1 ราย

จากคำถามข้อที่ 10 เป็นการถามถึงความพอใจวิธีการฝึกอบรมดังตารางที่ 36 หน้า 139 ปรากฏว่าส่วนมากพอใจวิธีการฝึกอบรมมีจำนวนร้อยละ 84.2 มีผู้บริหารและพนักงานไม่ตอบเพียงประเภทละ 1 รายเท่านั้น การพอใจวิธีการฝึกอบรมนี้ถ้าแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานพอใจมากที่สุดมีจำนวนร้อยละ 93.1 ส่วนผู้บริหารและอาจารย์พอใจวิธีการฝึกอบรมจำนวนร้อยละ 83.3 และ 77.6 ตามลำดับ

ส่วนเหตุการณ์พอใจนั้นตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จึงทำให้จำนวนรวมมากกว่าจำนวนพอใจ ซึ่งส่วนมากจะพอใจว่า "ทำให้เข้าใจดี" มีจำนวนร้อยละ 54.2 ซึ่งพนักงานจะมีเหตุผลมากที่สุดมีจำนวนร้อยละ 61.7 ส่วนผู้บริหารและอาจารย์มีจำนวนร้อยละ 50.0 และ 48.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 37 หน้า 140

ส่วนเหตุผลรองลงมาคือ "กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นที่จะฝึกอบรม" มีจำนวนร้อยละ 33.8 ซึ่งหัวข้อนี้อาจารย์มีความเห็นมากที่สุดจำนวนร้อยละ 40.6 ส่วนผู้บริหารและพนักงานมีจำนวนร้อยละ 33.3 และ 26.7 ตามลำดับ

เหตุผลอื่น ๆ เกี่ยวกับการพอใจในวิธีการฝึกอบรมสรุปได้ดังนี้

1. ได้เพิ่มพูนความรู้และความคิดริเริ่มในการพัฒนาให้ดีขึ้น มีจำนวน

8 ราย

2. ได้มีสิทธิแสดงความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ จำนวน 3 ราย

3. ทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลงภายนอกวิทยาลัย และได้แลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นมีจำนวน 4 ราย

4. ขึ้นอยู่กับทวิวิทยากรที่ทำการฝึกอบรมที่จะทำให้น่าสนใจเพียงใดมี

จำนวน 3 ราย

เหตุผลการไม่พอใจวิธีการฝึกอบมนั้นทั้งตารางที่ 38 หน้า 141 ปรากฏว่าส่วนใหญ่ตอบว่า "เบื่อบ่น" มีจำนวนร้อยละ 70.8 อันที่จริงลงไปคืออื่น ๆ ในกลุ่มมากไม่พอใจนี้ อาจารย์มีเหตุผลว่า "น่าเบื่อบ่น" มากที่สุดจำนวนร้อยละ 73.7

เหตุผลอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่พอใจในวิธีการฝึกอบรมมี 5 ราย มีดังนี้

1. เนื้อหาไปใช้ประโยชน์โดยตรงไม่ได้ มีจำนวน 2 ราย
2. ผู้ร่วมสัมมนาไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นน้อยมีจำนวน 1 ราย
3. วิธีใช้ได้เฉพาะช่วงฝึกอบรม มีจำนวน 2 ราย

จากคำถามข้อที่ 11 ผู้ถามต้องการทราบว่าภายหลังการฝึกอบรมแล้ว มีการประเมินผลการฝึกอบรมหรือไม่ มีผู้ตอบทั้งตารางที่ 39 หน้า 142 ปรากฏว่าส่วนมากจะมีการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นครั้งคราว มีจำนวนร้อยละ 34.9 แต่จำแนกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าผู้บริหารมีการประเมินผลเป็นครั้งคราว จำนวนร้อยละ 50.0 อาจารย์ไม่มีการประเมินผล จำนวนร้อยละ 35.5 และพนักงานมีการประเมินผลและมีเป็นครั้งคราว จำนวนร้อยละ 32.8 เท่ากัน

จากคำถามข้อที่ 12 เป็นการถามจำนวนความถี่ของการของแต่ละคนที่ต้องการให้จัดฝึกอบรมในแต่ละปี ดังตารางที่ 40 หน้า 143 ปรากฏว่าส่วนมากต้องการให้จัดฝึกอบรมเพียงปีละ 1 ครั้ง มีจำนวนร้อยละ 53.9 ซึ่งถ้าแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงาน ก็ยังคงมีความต้องการ เช่นเดียวกัน คือต้องการให้จัดฝึกอบรมปีละ 1 ครั้ง ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 38.9 57.3 และ 53.7 ตามลำดับ ในจำนวนนี้มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม 3 ราย

ผู้ตอบเหตุผลอื่น ๆ มี 7 ราย สรุปได้ดังนี้

1. จัดตามความจำเป็น มีจำนวน 5 ราย
2. ไม่ต้องการให้จัด มีจำนวน 1 ราย
3. จัด 2 ปีครั้ง มีจำนวน 1 ราย

จากคำถามข้อที่ 13 เป็นการให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนโควตา 10 - 15% ที่วิทยาลัยกำหนดให้ลาศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และต้องการที่จะยกยูดของอาจารย์ให้ได้อัตราส่วนตามกฎหมวง จากตารางที่ 41 หน้า 144 ปรากฏว่าส่วนมากมีความเห็นว่าโควตาในการลาศึกษาต่อที่จัดให้ นั้น ไม่น้อยมีจำนวนร้อยละ 57.5 ซึ่งในจำนวนนี้มีไม่ตอบ 7 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 4.2 และถ้าแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงาน ต่างก็มีความเห็น เช่นเดียวกันคือ ไม่น้อยมีจำนวนร้อยละ 44.4 48.8 และ 71.6 ตามลำดับ ซึ่งพนักงาน จะมีความเห็นว่าโควตาที่กำหนดให้ นั้น ไม่น้อยมีจำนวนมากที่สุด ส่วนของผู้นั้นเห็นว่า ไม่น้อยมีจำนวนน้อยที่สุด แต่อาจารย์จะเห็นว่าโควตาที่จัดให้ นั้น เกินไปมากที่สุด มีจำนวนร้อยละ 41.5 ซึ่งมีจำนวนสูงกว่าผู้บริหารและอาจารย์ และในคำถามข้อนี้ได้ถามต่อไปว่า ถ้าเห็นว่าโควตาที่จัดให้ 10 - 13% นั้นน้อยไป ควรจะเป็นเท่าไร ซึ่งส่วนมากจะตอบว่า ควรจะมากกว่า 18% มีจำนวนร้อยละ 70.2 แต่ถ้าแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่า อาจารย์และพนักงานมีความเห็นสองกัน คือควรกำหนดโควตาการลาศึกษาต่อมากกว่า 18% มีจำนวนร้อยละ 76.5 และ 75.0 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารมีความเห็นว่าโควตาการลาเรียนนี้ควรจะเป็น 14 - 15% และ 16 - 18% ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 40.0 ทั้ง 2 ระดับ ดังตารางที่ 42 หน้า 145

8. ส่วนมากผู้ได้รับทุนจบมาแล้วไม่ค่อยทำตามสัญญา มีจำนวน 2 ราย
9. ไม่ให้เหตุผล มีจำนวน 3 ราย

สรุปการพัฒนาและฝึกอบรม

1. บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นพ้องต้องกันว่าการปรุมนิเทศที่วิทยาลัยจกให้ นั้น เหมาะสมซึ่งมีจำนวนร้อยละ 93.4 และในบุคลากร 3 กลุ่มนี้ อาจารย์มีความเห็นที่เหมาะสมมากที่สุดถึงร้อยละ 97.6 ของกลุ่มอาจารย์ นอกจากนี้ยังมีผู้เห็นว่าการปรุมนิเทศไม่เหมาะสม ซึ่งมีเพียงจำนวนร้อยละ 6.6 เท่านั้น ซึ่งมีเหตุผลว่าไม่เหมาะสมเพราะตัววิทยากรยังไม่ดีพอ กระจ่างล่าช้าเกินไป สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และวัตถุประสงค์น้อยไป

2. บุคลากรของวิทยาลัยทั้ง 3 กลุ่มส่วนมากจะเคยได้รับการฝึกอบรม ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 91.0

กลุ่มผู้บริหาร จะได้รับการฝึกอบรมมาแล้วทั้งกลุ่ม และส่วนมากมีจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 4 ครั้ง จำนวนร้อยละ 66.7 และส่วนมากจะพอใจในเนื้อหาการฝึกอบรมจำนวนร้อยละ 88.8

กลุ่มอาจารย์ นั้นเคยได้รับการฝึกอบรมเป็นรองจากกลุ่มผู้บริหาร มีจำนวนร้อยละ 92.7 ของกลุ่มอาจารย์ และส่วนมากจะมีจำนวนครั้งการเข้ารับการฝึกอบรม 4 ครั้ง และมากกว่า 4 ครั้ง จำนวนร้อยละ 22.4 เท่ากัน และมีความพอใจในเนื้อหาการฝึกอบรมจำนวนร้อยละ 77.6

กลุ่มพนักงาน นั้นเคยได้รับการฝึกอบรมน้อยที่สุด มีจำนวนร้อยละ 86.6 ของกลุ่มพนักงาน และจำนวนครั้งในการฝึกอบรมส่วนมากจะได้รับการฝึกอบรมเพียง 1 ครั้ง เท่านั้น ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 51.7 และพอใจกับเนื้อหาการฝึกอบรมจำนวนร้อยละ 96.6 ซึ่งพอใจสูงที่สุดในจำนวนบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม

3. ส่วนมากบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มพอใจในเนื้อหาการฝึกอบรมมีจำนวนร้อยละ 86.2 และเหตุผลในการพอใจคือเนื้อหาน่าสนใจสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 61.1 และพอใจในเนื้อหาใหม่ ๆ และน่าสนใจมีจำนวนร้อยละ 33.1

ส่วนผู้ไม่พอใจในเนื้อหาการฝึกอบรมนั้น มีเพียงจำนวนร้อยละ 12.5 เท่านั้น เหตุผลการไม่พอใจคือ นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานไม่ได้ เป็นเรื่องที่เคยได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว ซึ่งผู้ตอบส่วนมากเป็นอาจารย์

4. วิธีการฝึกอบรมส่วนมากบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มพอใจในวิธีการฝึกอบรมมีจำนวนร้อยละ 84.2 เหตุผลการพอใจนั้นส่วนมากชอบวิธีการฝึกอบรมทำให้เข้าใจดีมีจำนวนร้อยละ 54.2

ส่วนผู้ไม่พอใจวิธีการฝึกอบรมนั้นมีเพียงจำนวนร้อยละ 14.5 เท่านั้น ซึ่งมีเหตุผลว่าวิธีการฝึกอบรมน่าเบื่อหน่ายมีจำนวนร้อยละ 70.8 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบเป็นกลุ่มอาจารย์

5. การประเมินผลการฝึกอบรมปรากฏว่าส่วนมากจะมีการประเมินผลเป็นครั้งคราวจำนวนร้อยละ 34.9 แต่ตาแยกแต่ละกลุ่มแล้วจะได้อะไรดังนี้

ผู้บริหาร ส่วนมากมีการประเมินผลเป็นครั้งคราวจำนวนร้อยละ 50.0

อาจารย์ ส่วนมากไม่มีการประเมินผล จำนวนร้อยละ 35.5

พนักงาน ส่วนมากมีการประเมินผลและมีการประเมินผลเป็นครั้งคราว จำนวนเท่ากันคือจำนวนร้อยละ 32.8

6. ความต้องการในการฝึกอบรม บุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นว่าควรจัดปีละ 1 ครั้ง ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 53.9 ส่วนผู้ตอบอื่น ๆ นั้น ให้จัดฝึกอบรมตามความจำเป็น

7. การจัดโควตาการลาศึกษาต่อที่วิทยาลัยจักษุให้แผนกละ 10 - 13% นั้น ปรากฏว่าบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มเห็นพ้องต้องกันว่าไม่น้อย มีจำนวนร้อยละ 57.5

ส่วนผู้ที่ตอบว่าน้อยไปนั้นส่วนมากจะเป็นกลุ่มอาจารย์ ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 41.5 และมีความต้องการให้จัดโควตาการลาศึกษาต่อมากกว่า 18% อยู่จำนวนร้อยละ 76.5

8. การให้ทุนศึกษาต่อฟรีโดยไม่ต้องชดใช้เงินเพียงแต่ชดใช้เวลาทำงานให้ยาวนานขึ้น จะได้เป็นการสร้างบุคลากรของวิทยาลัยเอง และอาจจะเป็นทางหนึ่งที่ช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วย มีจำนวนร้อยละ 77.2 และในจำนวนนี้กลุ่มอาจารย์เห็นด้วยมากที่สุดมีจำนวนร้อยละ 90.2

การจูงใจและรางวัลรักษา

จากคำถามข้อที่ 15 ทามความคึกเห็นเกี่ยวกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของแต่ละคนกับเงินเดือนที่ได้รับจากวิทยาลัยเหมาะสมกันหรือไม่ กังการางที่ 44 หน้า 147 ปรากฏว่าบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มส่วนมากเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับ และปริมาณงานความรับผิดชอบเหมาะสมกันมีจำนวนร้อยละ 49.1 โดยกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มพนักงานส่วนมากมีความเห็นว่าปริมาณงานความรับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนมีจำนวนร้อยละ 50.0 45.1 และ 53.7 ตามลำดับ ส่วนอันค้ำรองลงไม่ผู้บริหารจำนวนร้อยละ 27.8 เห็นว่าปริมาณงานและความรับผิดชอบมากกว่าเงินเดือน ส่วนอาจารย์และพนักงานจำนวนร้อยละ 28.0 และ 31.4 ตามลำดับ มีความเห็นอันค้ำรองลงไปคือไม่แน่ใจว่าเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ทำงานเหมาะสมหรือไม่

จากคำถามข้อที่ 16 เพื่อสอบถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานว่ามีหลักเกณฑ์หรือไม่ ซึ่งได้ผลออกมาดังตารางที่ 45 หน้า 148 ซึ่งปรากฏว่าส่วนมากทราบว่าไม่มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้นบังคับบัญชาซึ่งมีจำนวนร้อยละ 47.3 ไม่มีจำนวนร้อยละ 15.0 และผู้ไม่ทราบว่าไม่มีหรือไม่มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้นบังคับบัญชาจำนวนร้อยละ 37.7 แต่จำแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่า

ผู้บริหาร ส่วนมากตอบว่าในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้นบังคับบัญชา จำนวนร้อยละสูงถึง 88.9 ไม่มีหลักเกณฑ์จำนวนร้อยละ 5.6 และตอบว่าไม่ทราบว่าไม่มีหรือไม่มีหลักเกณฑ์ จำนวนร้อยละ 5.6 เท่ากัน

อาจารย์ ส่วนมากไม่ทราบว่าในหน่วยงานของตนมีหรือไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้นบังคับบัญชาจำนวนร้อยละ 47.6 ทราบว่ามีหลักเกณฑ์จำนวนร้อยละ 32.9 และไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีจำนวนร้อยละ 19.5

พนักงาน ส่วนมากทราบว่า มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้นับคัม
 บัญชาจำนวนร้อยละ 53.7 ส่วนผู้ไม่ทราบว่า มีหรือไม่มีหลักเกณฑ์นั้น มีอยู่จำนวนร้อยละ 34.4
 และทราบว่า ไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้นับคัมบัญชีจำนวนร้อยละ
 11.9

จากตารางที่ 46 หน้า 149 เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับ
 การทราบหรือไม่ทราบว่า ในหน่วยงานของตนมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่
 ซึ่งปรากฏว่า

ผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนมากที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จะทราบว่า มีหลัก-
 เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีจำนวนร้อยละ 44.4

อาจารย์ อาจารย์ส่วนมากจะไม่ทราบว่า ในหน่วยงานของตนมีหลักเกณฑ์การประ-
 เมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะมีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 4 ปี มีจำนวนร้อยละ 22.0 และ
 อัตรารองลง ไม่มีอายุการทำงาน 5 - 10 ปี มีจำนวนร้อยละ 19.5 ส่วนผู้ที่ทราบว่า มีหลัก-
 เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนนั้น จะมีอายุการทำงาน 5 - 10 ปี
 ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 15.9

พนักงาน พนักงานส่วนมากจะทราบว่า ในหน่วยงานของตนมีหลักเกณฑ์ในการประ-
 เมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีอายุการทำงาน 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีจำนวนร้อยละ
 19.4 เท่ากัน ส่วนผู้ไม่ทราบว่า มีหลักเกณฑ์หรือไม่ นั้น จะมีอายุการทำงาน 5 - 10 ปี
 มีจำนวนร้อยละ 14.9

จากคำถามข้อที่ 17 เป็นการสอบถามความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติ
 งานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพร้อมทั้งเหตุผลในความพึงพอใจหรือไม่ พึงพอใจพร้อมทั้งให้เรียง
 ลำดับเหตุผลของความไม่พึงพอใจจากมากที่สุดเป็นอันดับ 1 และรองลงไปเป็น 2, 3....
 ตามลำดับ ดังตารางที่ 47 48 และ 49 หน้า 150, 151 และ 152 ตามลำดับ

ปรากฏว่า ส่วนมากบุคลากร ไม่พอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีจำนวน
 ร้อยละ 47.9 แต่ถ้ายกเป็นกลุ่มแล้ว ปรากฏดังนี้

1. พอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

1) กลุ่มผู้บริหาร และ พนักงาน ส่วนมากพอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งมีจำนวนร้อยละ 83.3 และ 53.7 ตามลำดับ ซึ่งเหตุผลพึงพอใจนี้ส่วนมากผู้บริหารจะตอบว่ามีความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนจำนวนร้อยละ 40.0 เท่ากัน ส่วนพนักงานนั้นส่วนมากจะตอบว่ามีความยุติธรรมและ เหตุผลรองลงไปคือมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน มีจำนวนร้อยละ 42.1 และ 18.4 ตามลำดับ

2) อาจารย์ เป็นกลุ่มที่พอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุดมีเพียงจำนวนร้อยละ 22.0 ซึ่งกลุ่มที่พอใจนี้มีเหตุผลว่ามีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จำนวนร้อยละ 44.0 เหตุผลรองลงไปคือมีความยุติธรรมมีจำนวนร้อยละ 32.0

2. ไม่พอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

1) กลุ่มอาจารย์ มีความไม่พอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนมากที่สุด มีถึงจำนวนร้อยละ 67.1 หรือ 55 คนจาก 82 คน ซึ่งเหตุผล การไม่พอใจนี้เรียงตามลำดับความสำคัญที่สุดไปหาน้อยที่สุด แต่บางคนตอบไม่ครบทุกอันดับ ดังนั้นจึงดูในแต่ละอันดับที่มีผู้ตอบมากที่สุดเป็นเหตุผลซึ่ง ใคดังนี้

อันดับ 1 ไม่แจ้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ผู้ไต่บังคัมมัญชาทราบ มีจำนวน 23 ราย

อันดับ 2 ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน มีจำนวน 16 ราย

อันดับ 3 ไม่เป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีจำนวน 14 ราย

อันดับ 4 ไม่มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน มีจำนวน 14 ราย

อันดับ 5 ผู้บังคับบัญชามีอคติต่อท่าน มีจำนวน 22 ราย

2) กลุ่มพนักงาน มีความไม่พอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนมีจำนวนรองลงมาจากอาจารย์ มีจำนวนร้อยละ 35.8 หรือ 24 คน จาก 67 คน ซึ่งเหตุผลการไม่พอใจนี้เรียงตามลำดับสำคัญที่สุดไปหาน้อยที่สุดใคดังนี้

อันดับ 1 ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จำนวน 13 ราย

อันดับ 2 ไม่แจ้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ผู้ไต่บังคัมมัญชาทราบ

จำนวน 8 ราย

อันดับ 3 เหตุผลเช่นเดียวกับอันดับ 2 แต่มีจำนวน 5 ราย

อันดับ 4 เหตุผลเช่นเดียวกับอันดับ 2 และอีกเหตุผลหนึ่งคือไม่เป็น
 สิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งมีจำนวน 4 รายเท่ากัน

อันดับ 5 ผู้บังคับบัญชามีอคติต่อท่าน มีจำนวน 5 ราย

3) กลุ่มผู้บริหาร มีความไม่พอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ
 เลื่อนขั้นเงินเดือนมีจำนวนน้อยมากเพียง 1 คน จาก 18 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 5.6
 เท่านั้น ซึ่ง เหตุผลการไม่พอใจเรียงลำดับสำคัญที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้

อันดับ 1 ไม่แจ้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

อันดับ 2 ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

อันดับ 3 ไม่มีผลต่อการขึ้นเงินเดือนอย่างแท้จริง

อันดับ 4 ไม่เป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

อันดับ 5 ไม่มีผู้ทอม

จากคำถามข้อที่ 18 เป็นการถามถึงการเคยได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน
 มากกว่า 1 ขั้นหรือไม่ และถ้าเคยได้กี่ครั้ง ดังตารางที่ 50 และ 51 หน้า 153, 154 ตาม
 ลำดับ ปรากฏว่าส่วนมากเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้น มีจำนวนร้อยละ
 54.5 และจำนวนครั้งที่ได้รับเลื่อนส่วนมากจะได้เลื่อน 1 ครั้ง ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 74.7
 ส่วนมากที่ไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้นนั้น มีจำนวนร้อยละ 45.5 ซึ่งไม่
 แยกต่างจากพวกที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้นเท่าไร

แต่ถ้าแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มผู้บริหารจะเคยได้รับการเลื่อนเงินเดือน
 มากกว่า 1 ขั้น มีจำนวนสูงสุดจำนวนร้อยละ 88.9 และพนักงานเป็นอันดับรองลงมามีจำนวน
 ร้อยละ 62.7 ส่วนอาจารย์นั้นเป็นอันดับสุดท้ายมีเพียงจำนวนร้อยละ 40.2 แต่อาจารย์จะมี
 จำนวนผู้ไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้นเลยนั้น มีจำนวนสูงที่สุดจากบุคลากร
 3 กลุ่มนี้ จะมีจำนวนร้อยละ 59.8 ซึ่งสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารและพนักงานซึ่งมีเพียงจำนวนร้อยละ
 11.1 และ 37.3 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับความถี่ในการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 มากกว่า 1 ขั้น ดังตารางที่ 52 หน้า 155 ปรากฏว่า

กลุ่มผู้บริหาร ผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น จำนวน 1 ครั้ง ส่วนมากจะมีอายุการทำงาน 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี จำนวนร้อยละ 31.3 เท่านั้น

ผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น จำนวน 2 ครั้ง ส่วนมากจะมีอายุการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวนร้อยละ 12.5 ส่วนผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น จำนวนมากกว่า 2 ครั้ง จะมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวนร้อยละ 6.3 เท่านั้น

กลุ่มอาจารย์ ผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น จำนวน 1 ครั้ง ส่วนมากจะมีอายุการทำงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี จำนวนร้อยละ 60.6 ผู้ที่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น จำนวน 2 ครั้ง ส่วนมากจะมีอายุการทำงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี ซึ่งมีเพียงจำนวนร้อยละ 3.0 เท่านั้น และอาจารย์ไม่ปรากฏว่าผู้เคยได้รับการเลื่อนขั้นมากกว่า 1 ชั้นเกินจำนวน 2 ครั้ง

กลุ่มพนักงาน ผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น จำนวน 1 ครั้ง ส่วนมากจะมีอายุการทำงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี จำนวนร้อยละ 33.3 ผู้ที่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น จำนวน 2 ครั้ง ส่วนมากจะมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนร้อยละ 15.4 และผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นจำนวนมากกว่า 2 ครั้ง จะมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนร้อยละ 10.2

ส่วนผู้ที่ไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นเลยนั้น ส่วนมากจะมีอายุการทำงานระหว่าง 1 ถึง 4 ปี มีจำนวนร้อยละ 53.9 ดังตารางที่ 53 หน้า 156 แต่ถ้านำแยกตามสถานภาพของผู้ไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นเลยนั้น จะได้ดังนี้

ผู้บริหาร มีเพียงกรณีเดียวเท่านั้นคือ ผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งมีเพียง 2 คนเท่านั้น

อาจารย์ ส่วนมากจะมีอายุการทำงานระหว่าง 1 ถึง 4 ปี มีจำนวนร้อยละ 57.1 อันตบร่องลงไปจะมีอายุการทำงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี มีจำนวนร้อยละ 24.5

ส่วนมากที่เห็นว่าการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น ไม่เหมาะสมนั้นมีเหตุผลว่าเกิดการ เล่นพรรคเล่นพวก สูงที่สุดในจำนวนพนักงานซึ่งมีจำนวนร้อยละ 55.0 ส่วนอาจารย์เป็นเหตุผลอื่น ๆ เสียจำนวนร้อยละ 67.4 ดังตารางที่ 56 หน้า 159

เหตุผลอื่น ๆ ของผู้แสดงความเห็นว่าการเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นไม่เหมาะสมสรุปได้ดังนี้

1. ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบในแต่ละปี 11 ราย
2. การพิจารณาไม่เป็นธรรมเท่าที่ควรโดยไม่มีกรรมการพิจารณาการประเมินผลงาน 10 ราย
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ทราบถึงการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างแท้จริง 3 ราย
4. หลักเกณฑ์ที่กำหนดไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานเพราะวัดแค่ปริมาณงานไม่ได้วัดประสิทธิภาพของการทำงาน 2 ราย
5. ผลงานในรูปเขียนอยู่กับผู้บังคับบัญชาว่าจะกระจายงานมาให้ปฏิบัติหรือไม่ 3 ราย
6. ไม่นำเอาผลงานที่ทำให้ส่วนกลาง คือฝ่ายบริหารมาพิจารณาด้วย 2 ราย
7. ขาดการพิจารณาแบบอาวุโส 2 ราย
8. พิจารณาตามอาวุโส 2 ราย
9. ผู้เคยได้ 2 ชั้นแล้ว จะถูกวิครรอนสิทธิในการได้ 2 ชั้นในปีต่อไป 2 ราย
10. นำไปเปรียบเทียบกับงานคนละหน้าที่ 2 ราย
11. มีการทำงานเอาหน้าเกินไป 1 ราย

ความคิดเห็นของผู้เคยได้รับความดีความชอบมากกว่า 1 ชั้น ที่เห็นว่าเหมาะสมนั้นมีอยู่จำนวนร้อยละ 61.5 ดังตารางที่ 57 หน้า 160 ซึ่งผู้บริหารและพนักงานเห็นพ้องต้องกันว่าการที่ตนเองได้รับการเลื่อนชั้นมากกว่า 1 ชั้นนั้น เหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 30.3 และไม่เหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 63.6 ดังตารางที่ 57 นี้สอดคล้องกับตารางที่ 54 ที่เป็นการแสดงความคิดเห็นในการเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

ส่วนความเห็นของผู้ไม่เคยได้รับความดีความชอบมากกว่า 1 ชั้นนั้น เห็นว่าการเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น ของในหน่วยงานของตนนั้นไม่เหมาะสมมีจำนวนร้อยละมากที่สุด คือ 48.7 ดังตารางที่ 58 หน้า 161 ซึ่งส่วนมากจะเป็นอาจารย์ที่เห็นว่าการกระทำนั้นไม่เหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 51.0 ส่วนพนักงานนั้นมีความเห็นว่าไม่เหมาะสมเป็นอันดับรองลง ไปมีจำนวนร้อยละ 48.0 ซึ่งความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นในหน่วยงานของตนนั้น มีความเห็นก้ำกึ่งกันคือมีจำนวนร้อยละ 48.0 เท่ากัน ผู้บริหารนั้นทุกคนเห็นว่าเหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 100.0

เหตุผลของผู้ที่เคยได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นในหน่วยงานของตนว่าเหมาะสมนั้น ปรากฏว่าส่วนมากให้ความเห็นว่าพิจารณาตามผลงานที่ทำได้ดีเกิน มีจำนวนร้อยละถึง 81.0 ดังตารางที่ 59 หน้า 162 ส่วนความเห็นรองลง ไปคือเรียงตามระบบอาวุโสและผลงานดีเกินมีจำนวนร้อยละ 13.8 ซึ่งถ้าแยกเป็นกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงานแล้ว ปรากฏว่า เหตุผลขอพิจารณาผลงานที่ทำได้ดีเกินนั้น พนักงานตอบมีจำนวนมากที่สุดจำนวนร้อยละ 93.8 อันดับรองลง ไปเป็นผู้บริหารมีจำนวนร้อยละ 75.0 ส่วนอาจารย์นั้นเหตุผลขอมีจำนวนน้อยที่สุดคือจำนวนร้อยละ 50.0 เหตุผลอันดับรองลง ไปของอาจารย์คือเรียงตามระบบอาวุโสและผลงานดีเกินมีจำนวนร้อยละ 30.0

ส่วนความเห็นของผู้ที่เคยได้รับความดีความชอบให้เลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมนั้น ดังตารางที่ 60 หน้า 163 เหตุผลที่มีผู้ตอบมากที่สุดคืออื่น ๆ ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 60.6 ซึ่งทั้งอาจารย์และพนักงานส่วนมากก็ตอบ เหตุผลนี้เช่นกัน มีจำนวนร้อยละ 69.6 และ 40.0 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารนั้น ไม่มีผู้เห็นว่าไม่เหมาะสม

เหตุผลอื่น ๆ ของผู้ที่เคยได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นเห็นไม่เหมาะสมนั้น ก็ปรากฏอยู่ในหน้าที่ 107 แล้ว คือส่วนใหญ่จะตอบว่า ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนใหญ่โตบังคับบัญชาทราบในแต่ละปี และการพิจารณาไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร ไม่มีกรรมการพิจารณาการประเมินผลงาน

จากคำถามข้อ 20 นั้น เป็นการถามความคิดเห็นถึงสวัสดิการของวิทยาลัยที่จัดให้มันเป็นอย่างไร ต้องการอะไรเพิ่มเติมบ้าง ซึ่งมีดังตารางที่ 61 หน้า 164 ว่าสวัสดิการ

ที่วิทยาลัยจักษ์ให้ นั้น ทั้งเหมาะสมและไม่เหมาะสมแตกต่างกันเล็กน้อย ซึ่งจำนวนผู้เห็นว่า
เหมาะสมและไม่เหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 48.5 และ 49.7 ตามลำดับ และมีผู้ไม่ท
3 ราย คิดเป็นจำนวนร้อยละ 1.8 แยกประเภทบุคลากรแล้ว ปรากฏว่าจำนวนพนักงาน
ที่เห็นว่าเหมาะสมมากที่สุดมีจำนวนร้อยละ 62.7 แต่อาจารย์และผู้บริหาร เห็นว่าสวัสดิการ
ที่วิทยาลัยจักษ์ให้ นั้นไม่เหมาะสม มีจำนวนมากที่สุดและรองลง ไปมีจำนวนร้อยละ 59.8 และ
55.6 ตามลำดับ

เมื่อผู้เห็นว่าสวัสดิการที่วิทยาลัยจักษ์ให้ นั้นไม่เหมาะสม ผู้วิจัยได้ถามต่อไปว่า
ต้องการอะไรเพิ่มเติม ซึ่งพอสรุปเป็น 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ สวัสดิการที่วิทยาลัยจักษ์ให้ เป็น
ตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินซึ่งมีดังนี้

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

1. ควรจ่ายค่ารักษาพยาบาลถึงคู่สมรส บุตร และบิดามารดา
2. ไม่ควรจำกัดจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลและระยะเวลา
3. ควรเพิ่มเงินกู้และลดอัตราดอกเบี้ย ควรจะจัดลำดับการกู้รวดเร็ว
และควรแจ้งลำดับใหญ่ของกูทราบ
4. ควรหักเงินสะสมและเพิ่มให้ตามส่วนเมื่อลาออก
5. ควรจัดให้มีงบประมาณสำหรับผู้ได้รับความเดือดร้อนเร่งด่วน
6. การเพิ่มงบประมาณเงินกู้ และอัตราดอกเบี้ยให้ลดลง
7. พนักงานทุกระดับควร เบิกค่าเล่าเรียนบุตร ได้
8. ค่าตอบแทนการสอนภาคฤดูร้อนควรจะให้มากกว่าในปัจจุบัน เพราะ
ไม่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์พิเศษ
9. การขึ้นเงินเดือนขึ้นด้วยอัตราค่าไป
10. ควรจ่ายโบนัสประจำปี
11. ผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จควรจะได้รับเงินได้ไม่เกินวง เงินบำเหน็จ
ของตนโดยไม่ต้องแจ้งวัตถุประสงค์การขอ
12. แบ่งส่วนกำไรของวิทยาลัยให้แก่พนักงานเพื่อการพักผ่อนในภาคฤดูร้อน
โดยยกให้ครึ่งหนึ่งของ เงินเดือน

สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

1. เปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อและฝึกอบรมมากกว่านี้
2. ควรให้พนักงานต่ำกว่าระดับ 4 ลาเรียนได้ไม่ว่าจะเป็นภาคปกติ

หรือ อากาศสมทบ

3. ควรให้ลา เรียนได้ตามความประสงค์ของแต่ละคน
4. งดรับ-ส่งพนักงานควรจะมีขนาดพอเหมาะกับจำนวนคน พร้อมทั้งสภาพที่ไม่ใช่รถ 2 แถว และตรงเวลาโดยเฉพาะตอนเช้า

5. ควรสำรวจเส้นทางเดินรถรับส่ง เสียใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับผู้ให้บริการ
6. ควรอนุญาตให้อีโรรถส่วนตัว เป็นครั้งคราว
7. การให้บริการของนักศึกษาวิทยาลัยควร ออกบัตรให้แสดงแก่พนักงาน

เก็บเงิน

8. ภาคฤดูร้อนควรจะมีคูปองให้อาจารย์ได้หยุดพักผ่อนโดยไม่ต้องมาปฏิบัติงานทุกวัน ถ้าหากงานที่ต้องปฏิบัติรับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว

9. ควรให้ปฏิบัติงานสัปดาห์ละ 5 วัน
10. ห้องทำงานควรจะมีบรรยากาศทางวิชาการมากกว่านี้ ไม่แออัด

เกินไป

11. ควรติดตั้ง เครื่องปรับอากาศทุกหน่วยงาน
12. ควรมีแพทย์ประจำอยู่กับวิทยาลัย เพิ่ม เวลาทำงานของวิทยาลัย
13. ควรมีบริการตรวจเช็คร่างกายฟรี
14. ควรมีการประกันชีวิตสำหรับงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น ไฟฟ้า
15. ควรตั้งสหกรณ์ขายสินค้าราคาถูกแก่อาจารย์และพนักงาน
16. มีห้องอาหารที่ทันสมัยถูกสุดลักษณะและจำหน่ายในราคาที่เหมาะสม
17. แพลตที่พักอาศัยให้พอเพียง กับความต้องการ
18. ที่พักผ่อน
19. ควร เปลี่ยนบริษัทส่งน้ำดื่มเพราะไม่สะอาด
20. ควรขยายห้องสมุดและให้ยืมหนังสือได้ครั้งละ 10 เล่ม
21. เพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากในหน่วยงานที่จำเป็น

22. ควรให้สวัสดิการอาจารย์และพนักงานบางอย่างไม่เหมือนกัน
 23. ควรให้สวัสดิการทุกอย่างเหมือนทางราชการ

จากคำถามข้อ 21 เป็นการให้บุคลากรของวิทยาลัยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระเบียบวินัยที่ทางวิทยาลัยใช้ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นอย่างไร และเหตุผลที่เห็นว่าระเบียบวินัยที่ใช้หรือไม่เหมาะสม กังการางที่ 62 หน้า 165 ปรากฏว่าผู้ตอบไม่แน่ใจว่าระเบียบวินัยที่ใช้เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม มีอยู่จำนวนร้อยละ 37.2 ซึ่งผู้ตอบคือกลุ่มอาจารย์เป็นส่วนมาก และผู้ตอบว่าระเบียบวินัยนี้เหมาะสม และไม่เหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 30.6 เท่ากัน ซึ่งจะพบว่าถามโดยรวม ๆ กันโดยไม่แยกประเภทบุคลากรแล้วความเห็นเกี่ยวกับระเบียบวินัยว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม หรือไม่แน่ใจนั้นมีจำนวนพอ ๆ กัน แต่ถาแยกประเภทบุคลากรแล้วปรากฏว่าพนักงานเห็นว่าเหมาะสมมีจำนวนมากที่สุด จำนวนร้อยละ 43.3 อันค้ำรองลงไปเป็นผู้บริหารซึ่งมีจำนวนร้อยละ 38.9 ส่วนอาจารย์นั้นเป็นอันค้ำสุดท้ายมีเพียงจำนวนร้อยละ 18.3 เท่านั้น ส่วนผู้ที่ตอบว่าไม่แน่ใจว่าระเบียบวินัยที่ใช้ปฏิบัติอยู่เหมาะสมหรือไม่นั้นมีจำนวนมากที่สุดได้แก่อาจารย์ ซึ่งตอบไม่แน่ใจจำนวนร้อยละ 43.9 อันค้ำรองลงไปเป็นผู้บริหารและพนักงานซึ่งมีจำนวนร้อยละ 33.3 และ 29.9 ตามลำดับ ส่วนการตอบว่าระเบียบวินัยที่ใช้หรือไม่เหมาะสมนั้นกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าไม่เหมาะสมจำนวนมากที่สุดจำนวนร้อยละ 34.1 ส่วนผู้บริหารและพนักงานมีผู้ตอบจำนวนรองลงไปตามลำดับมีจำนวนร้อยละ 27.8 และ 26.8 ตามลำดับ

เหตุผลความไม่เหมาะสมของการใช้ระเบียบวินัยนั้น กังการางที่ 63 หน้า 166 ปรากฏว่าผู้ควบคุมการใช้ไม่เข้มงวดเป็นเหตุผลที่มีผู้ตอบมากที่สุด จำนวนร้อยละ 50.9 เหตุผลรองลงไปคือเหตุผลอื่น ๆ ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 34.5

เหตุผลของผู้ควบคุมการใช้ไม่เข้มงวดนั้น ถ้าแยกประเภทผู้ตอบแล้วปรากฏว่าผู้บริหารตอบข้อนี้นี้มีจำนวนสูงที่สุดจำนวนร้อยละ 80.0 ส่วนกลุ่มพนักงานคือกลุ่มรองลงไปที่ตอบเหตุผลนี้มีจำนวนร้อยละ 57.2 กลุ่มอาจารย์เป็นกลุ่มที่ให้เหตุผลอื่นน้อยที่สุดมีจำนวนร้อยละ 41.4

ส่วนเหตุผลอื่น ๆ นั้น กลุ่มอาจารย์ตอบมากที่สุดมีจำนวนร้อยละ 37.9 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและพนักงานนั้นตอบจำนวนร้อยละ 20.0 และ 33.3 ตามลำดับ

เหตุผลอื่น ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมาสรุปได้ดังนี้

1. ขึ้นอยู่กับผู้ควบคุมการใช้แต่ละหน่วยงาน ซึ่งควบคุมไม่เท่ากัน
2. การปฏิบัติไม่แน่นอนสม่ำเสมอเห็นแก่พวกพ้อง
3. ระเบียบมีจุดบกพร่อง เอื้ออำนวยแก่ผู้มีอำนาจและยึดหยุ่นมาก
4. ไม่มีความเสมอภาคระหว่างอาจารย์และพนักงาน
5. ผู้บริหาร ไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน
6. ห้ามสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น ห้ามเกี่ยวข้องกับพรรคการเมือง
7. ระเบียบเปลี่ยนแปลงบ่อยจนผู้ควบคุมการใช้ยังใช้ไม่ถูกในบางครั้ง
8. ผู้ควบคุมการใช้ควบคุมไม่ทั่วถึง

สรุปการสนใจและขำรงรักษา

1. อัตราเงินเก็บ บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มส่วนมากจะมีความเห็นว่าปริมาณงานและความรับผิดชอบของตนเหมาะสมกับเงินเก็บที่ได้รับ

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหาร ส่วนมากจะทราบว่าในหน่วยงานของตนมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพวกนี้ส่วนมากจะมีอายุการทำงานมานานมากกว่า 10 ปี และส่วนมากจะพึงพอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีถึงจำนวนร้อยละ 83.3 ซึ่งเหตุผลในการพึงพอใจในผลการประเมินนั้นคือ มีความยุติธรรม และมีหลักเกณฑ์แน่นอน

ส่วนกลุ่มผู้ไม่พอใจในผลการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีจำนวนน้อยมากเพียง 1 คน จากจำนวนผู้บริหาร 18 คน และเหตุผลนั้นคือผู้บังคับบัญชาไม่แจ้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชาราย

อาจารย์ ส่วนมากจะไม่ทราบว่าในหน่วยงานของตนนั้นมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่ ซึ่งจะมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1 ถึง 4 ปี และ 5 ถึง 10 ปี และอาจารย์จะเป็นกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุดจาก

จำนวน 3 กลุ่ม ซึ่งมีถึงจำนวนร้อยละ 67.1 และเหตุผลที่ไม่พึงพอใจในส่วนมากจะตอบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่แจ้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ

ส่วนผู้ที่พึงพอใจในผลการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มีจำนวนน้อยเพียงจำนวนร้อยละ 22.0 เท่านั้น และเหตุผลในการพึงพอใจในผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

ที่เป็นดังนี้เพราะในแต่ละคณะจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานกันเอง ซึ่งบางคณะวิชาจะมีแบบฟอร์มการประเมินผลและมีคณะกรรมการทำการประเมิน แต่บางคณะวิชาจะไม่มีแบบฟอร์มการประเมินผล และไม่มีคณะกรรมการ แต่จะประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวจากการเสนอข้อมูลของรองคณบดีหรือเลขานุการคณะวิชาเท่านั้น

พนักงาน ส่วนมากจะทราบว่าในหน่วยงานของตนมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีอายุการทำงานระหว่าง 5 ปี ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี และส่วนมากจะพึงพอใจในผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เหตุผลว่าเพราะมีความยุติธรรม ส่วนกลุ่มผู้ไม่พึงพอใจในผลการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มีเหตุผลที่ตมมากที่สุดคือไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน เหตุผลรองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่แจ้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ

3. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น

ผู้บริหาร ส่วนมากผู้บริหารจะเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น 1 ครั้ง และส่วนมากจะมีอายุการทำงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ผู้บริหารส่วนมากจะมีความเห็นว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นนี้เหมาะสม เพราะพิจารณาตามผลงานที่ทำได้ก็เกิน

อาจารย์ ส่วนมากอาจารย์จะไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น ซึ่งจะมีอายุการทำงานระหว่าง 1 ถึง 4 ปี และเห็นว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า

1 ชั้นนั้นไม่เหมาะสม เพราะไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอนให้ผู้ใดบ้าง คับมีสุขภาพร่างกายในแต่ละปี และการพิจารณาไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร โดยไม่มีกรรมการพิจารณาการประเมินผลงาน

ส่วนอาจารย์กลุ่มที่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น 1 ครั้ง นั้น ส่วนมากจะมีอายุการทำงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี และส่วนมากยังมีความเห็นว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นนี้ไม่เหมาะสมถึงเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

พนักงาน พนักงานส่วนมากจะเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น 1 ครั้ง และส่วนมากจะมีอายุการทำงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี ซึ่งมีความเห็นว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น นี้เหมาะสมเพราะพิจารณาตามผลงานที่ทำได้ดีเด่น

4. สวัสดิการ

ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนมากยังมีความเห็นว่าสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้ นั้นยังไม่เหมาะสม สิ่งที่ต้องการเพิ่มขึ้นซึ่งแยกเป็น 2 ประเภท และมีความต้องการมากดังนี้

ก. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

- 1) ค่ารักษาพยาบาลควรรวมถึงครอบครัวและไม่จำกัดจำนวนเงินและระยะเวลา
- 2) พนักงานทุกระดับควร เบิกค่าเช่าเหมาบ้านได้
- 3) การขึ้นเงินเดือนขั้นต้นอัตราค่าเกินไป
- 4) ควรเพิ่มงบประมาณเงินกู้ให้วงเงินมากกว่าปัจจุบัน เพื่อเงินกู้จะได้ไม่นานเกินไป และควรคิดดอกเบี้ยในการกู้ให้ต่ำลง
- 5) ควรเพิ่มเงินค่าคุมสอบ และเงินค่าสอนในภาคฤดูร้อน

ข. สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

- 1) เปิดโอกาสให้บุคลากรลาศึกษาต่อและพักผ่อนไ้มากกว่านี้ พร้อมทั้งให้ลาศึกษาต่อได้ตามความประสงค์ของแต่ละบุคคล
- 2) งดรับส่งพนักงานของวิทยาลัยควร จะจัดให้มีขนาดและเส้นทางเหมาะสมกับจำนวนและความต้องการของผู้ใช้บริการ และให้มีสภาพที่ปลอดภัย

3) ภาคฤดูร้อนควรจะมีคหุมนให้อาจารย์ได้หยุดพักผ่อนโดยไม่ต้องมาปฏิบัติงานทุกวัน โดยงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว

4) ห้องทำงานต้องไม่แออัดเกินไป

5. ระเบียบวินัย

ผู้บริหาร และพนักงาน ส่วนมากเห็นว่าเหมาะสม ส่วนอาจารย์นั้นส่วนมากไม่แน่ใจมีจำนวนร้อยละ 43.9 ผู้ที่ตอบว่าไม่เหมาะสมส่วนมากก็จะเป็นกลุ่มอาจารย์ ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 34.1 ซึ่งเหตุผลของผู้ตอบว่าระเบียบวินัยไม่เหมาะสมคือ ผู้ควบคุมการใช้ไม่เข้มงวด และเหตุผลอื่น ๆ นั้นได้แก่ ขึ้นอยู่กับผู้ควบคุมการใช้ในแต่ละหน่วยงาน เห็นแก่พวกพ้อง ผู้บริหาร ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ไม่มีความเสมอภาคระหว่างอาจารย์และพนักงาน

อัตราการเข้าออกของอาจารย์วิทยาลัยการค้า

ข้อมูลที่ใก้มานี้เป็นข้อมูลทุติยภูมิ โดยการเก็บรวบรวมจากคำสั่งการรับเข้าทดลองงาน บรรจุ และการลาออกจากงานแผนกสารบรรณ และจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานแต่ละปี เก็บรวบรวมได้จากแผนกการเงินโดยศึกษาบัญชีรายชื่อการจ่ายเงินเดือนของอาจารย์ประจำ ซึ่งนำออกจำนวนอาจารย์แต่ละเดือนใน 1 ปี แล้วนำมาเฉลี่ย ซึ่งจะได้จำนวนอาจารย์โดยเฉลี่ยในแต่ละปี ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมานี้เก็บตั้งแต่ พ.ศ. 2521 ถึง พ.ศ. 2525 ปรากฏในตารางที่ 64 หน้า 167

การหาอัตราการเข้าออกจากงานของอาจารย์หาโดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

อัตราการเข้าทำงาน	=	$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่เข้าทำงานใน 1 ปี}}{\text{จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยใน 1 ปี}}$
อัตราการออกจากงาน	=	$\frac{\text{จำนวนอาจารย์ที่ลาออกใน 1 ปี}}{\text{จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยใน 1 ปี}}$
จำนวนอาจารย์โดยเฉลี่ย	=	$\frac{\text{ผลบวกจำนวนอาจารย์ใน 1 ปี}}{\text{จำนวนเดือนใน 1 ปี}}$

จากตารางที่ 64 หน้า 167 และแผนภูมิที่ 8 หน้า 168 ปรากฏว่าใน พ.ศ. 2521 มีอัตราการเข้าของอาจารย์สูงที่สุดเป็น 25.9% และอัตราการลาออกเป็น 16.9% และ พ.ศ. 2524 มีอัตราการเข้าเป็นอันดับรองลงมาถึง 21.4% และมีอัตราการลาออกเป็น 13.3% แสดงว่าส่วนมากอาจารย์จะเข้ามาทำงานไม่เกิน 1 ปีแล้วลาออกไป เพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือศึกษาต่อ เพราะตอนมาสมัคร เขาทำงานในวิทยาลัยส่วนมาก จะมีสอตามสถานที่ราชการหรือสอบเขาเรียนต่อเอาไว้ แล้วรอการเรียกตัว ซึ่งขณะรอเรียกตัวอยู่นี้ก็ไปมาทำงานที่วิทยาลัยไปพราง ๆ กอน

จากการศึกษาข้อมูลในการลาออกของอาจารย์แต่ละท่าน และสอบถามจากผู้ใกล้ชิดที่ลาออกหรือจากการสอบถามโดยตรงกับผู้ลาออก และใบลาออกที่ยื่นต่อหัวหน้าหน่วยงาน ปรากฏว่าลาออกไปประกอบอาชีพต่าง ๆ กัน เรียงจากจำนวนที่สูงที่สุดลงไปมีดังนี้

1. รับราชการ
2. ศึกษาต่อ
3. ทำงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะธนาคาร
4. ประกอบอาชีพอื่น
5. ทำงานธุรกิจเอกชน
6. ติดตามสามี

การลาออกจากวิทยาลัยไปรับราชการนั้นมีเป็นอันดับสูงที่สุด อาจารย์บางท่านได้เข้ามาปฏิบัติงานในวิทยาลัย เพื่อตำแหน่งและการเรียกตัวจากทางราชการ ซึ่งเมื่อได้รับการเรียกตัวแล้วก็จะลาออกไปรับราชการ ซึ่งบางคนทำงานให้เพียง 1 - 2 เดือนเท่านั้น หรือบางคนขณะนี้ทำงานอยู่ในวิทยาลัยก็ได้ไปสมัครสอบเข้ารับราชการในท้องถิ่นก็มี ซึ่งส่วนมากจะจบปริญญาโทแล้ว เหตุผลการไปรับราชการนั้นจากการสอบถามได้เหตุผลว่า

- สวัสดิการดีกว่า และในระยะยาวมากกว่าหนากว่า มีเกียรติได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป และอัตราเงินเดือนในระยะยาวดีกว่าของวิทยาลัย

ส่วนกลุ่มที่ลาออกเพื่อศึกษาต่ออื่น มีเหตุผลว่าไม่ต้องภาระให้เป็นพันธะผูกพันกับวิทยาลัย หรือสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อได้ แต่ตนเองยังปฏิบัติงานไม่ครบกำหนดที่ระเบียบวิทยาลัยกำหนดไว้ จึงหมดสิทธิ์ในการลาศึกษาต่อ หรือสอบคัดเลือกได้แล้วแต่วิทยาลัยมีโควตาจำกัดในการให้ลาไปศึกษาต่อ

ตารางที่ 10 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

จำนวน	สถานภาพ		ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม	18	94.7	88	75.9	68	81.0	174	79.5		
บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน	19	100.0	116	100.0	84	100.0	219	100.0		

ตารางที่ 11 จำแนกสถานภาพบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามตามเพศ

จำนวน	สถานภาพ		ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ชาย	11	61.1	17	19.3	25	36.8	53	30.5		
หญิง	7	38.9	71	80.7	43	63.2	121	69.5		
รวม	18	100.0	88	100.0	68	100.0	174	100.0		

ตารางที่ 12 แสดงอายุของบุคลากรตามสถานภาพ

สถานภาพ อายุ (ปี)	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
น้อยกว่า 25	—	—	14	15.9	14	20.6	28	16.1
25 – 30	3	16.7	49	55.7	26	38.2	78	44.8
31 – 40	7	38.9	21	23.9	20	29.4	48	27.6
41 – 50	7	38.9	4	4.5	4	5.9	15	8.6
มากกว่า 50	1	5.5	—	—	4	5.9	5	2.9
รวม	18	100.0	88	100.0	68	100.0	174	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 แสดงระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ามาทำงานในวิทยาลัยการค้ำของบุคลากร

สถานภาพ การศึกษา	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ	1	5.6	—	—	21	30.9	22	12.6
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	—	—	—	—	32	47.0	32	18.4
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	—	—	1	1.1	4	5.7	5	2.9
ปริญญาตรี	13	72.2	66	75.0	3	4.4	82	47.1
ปริญญาโท	3	16.6	19	21.7	—	—	22	12.6
ปริญญาเอก	—	—	1	1.1	—	—	1	0.6
อื่น ๆ	1	5.6	1	1.1	8	11.8	10	5.8
รวม	18	100.0	88	100.0	68	100.0	174	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 แสดงการพัฒนาทางการศึกษา

สถานภาพ การศึกษา	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เท่าเทียม	9	50.0	55	62.5	54	79.4	118	67.8
สูงขึ้นกว่าเทียม	9	50.0	33	37.5	14	20.6	56	32.2
รวม	18	100.0	88	100.0	68	100.0	177	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 แสดงวุฒิที่เพิ่มขึ้น

วุฒิที่เพิ่มขึ้น	สถานภาพ		ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	-	-	-	-	-	1	7.1	1	1.8
อนุปริญญา	-	-	-	-	-	-	1	7.1	1	1.8
ปริญญาตรี	2	22.2	1	3.0	2	14.3	2	14.3	5	8.9
ปริญญาตรีเพิ่มอีก 1 ปริญญา	-	-	1	3.0	-	-	-	-	1	1.8
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	1	11.1	-	-	-	-	-	-	1	1.8
ปริญญาโท	5	55.6	28	84.8	-	-	-	-	33	58.9
ปริญญาเอก	1	11.1	-	-	-	-	-	-	1	1.8
กำลังศึกษาต่อ	-	-	2	6.2	6	42.9	6	42.9	8	14.3
ไม่ระบุ	-	-	1	3.0	4	28.6	4	28.6	5	8.9
รวม	9	100.0	33	100.0	14	100.0	14	100.0	56	100.0

ตารางที่ 16 แสดงอายุการทำงานในวิทยาลัยฯ จำแนกตามสถานภาพ

อายุการทำงาน (ปี)	สถานภาพ		ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
น้อยกว่า 1	—	—	13	14.8	4	5.9	17	9.8		
1 - 4	2	11.1	34	38.6	20	29.4	56	32.2		
5 - 10	7	38.4	33	37.5	28	41.2	68	39.1		
มากกว่า 10	9	50.0	8	9.1	16	23.5	33	18.9		
รวม	18	100.0	88	100.0	68	100.0	174	100.0		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 แสดงอัตราเงินเดือนของบุคลากรในวิทยาลัยจำแนกตามสถานภาพ

อัตราเงินเดือน(บาท)	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
น้อยกว่า 2,500	-	-	-	-	6	8.8	6	3.5
2,500 - 3,500	-	-	-	-	28	41.2	28	16.1
3,501 - 4,500	-	-	27	30.7	21	30.9	48	27.6
4,501 - 5,500	4	22.2	28	31.8	7	10.3	39	22.4
5,501 - 6,500	3	16.7	19	21.6	3	4.4	25	14.4
6,501 - 7,500	2	11.1	7	7.9	2	2.9	11	6.3
7,501 - 8,500	-	-	2	2.3	-	-	2	1.1
มากกว่า 8,500	9	50.0	5	5.7	1	1.5	15	8.6
รวม	18	100.0	88	100.0	68	100.0	174	100.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการบริหารงานบุคคล

การสรรหาบุคคล

ตารางที่ 18 แสดงวิธีที่บุคลากรของวิทยาลัยทราบข่าวการประกาศรับสมัครบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เพื่อน ๆ หรือญาติ	8	44.4	59	64.8	60	87.0	127	71.3
ประกาศทางวิทยุ	-	-	-	-	-	-	-	-
โฆษณาในหนังสือพิมพ์	-	-	6	6.6	2	2.9	8	4.5
คิดประกาศของสถาบันที่ทานศึกษาอยู่	4	22.2	15	16.5	2	2.9	21	11.8
อื่น ๆ	6	33.4	11	12.1	5	7.2	22	12.4
รวม	18	100.0	91	100.0	69	100.0	178	100.0

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารจากการทราบข่าวประกาศรับสมัครบุคลากรวิทยาลัยการศา

ผล แหล่งข่าว	ได้จำนวนผู้สมัครมาก		ได้จำนวนผู้สมัครน้อย		ได้ทราบมูลเหตุของผู้สมัคร		ได้ผู้สมัครจากหลาย ๆ สถานที่		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เพื่อน ๆ หรือญาติ	-	-	5	35.3	1	6.7	2	13.3	8	53.3
ประกาศทางวิทยุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โฆษณาในหนังสือพิมพ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ติดประกาศของสถานที่ที่ท่านศึกษาอยู่	-	-	1	6.7	-	-	3	20.0	4	26.7
อื่น ๆ	-	-	3	20.0	-	-	-	-	3	20.0
รวม	-	-	9	60.0	1	6.7	5	33.3	15	100.0

ตารางที่ 20 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์จากการทราบนามชาวประกาศนียบัตรบุคคลากรวิทยาลัยการศา

ผล แหล่งข่าว	ได้จำนวนผู้สมัครมาก		ได้จำนวนผู้สมัครน้อย		ได้ทราบภูมิหลังของผู้สมัคร		ได้ผู้สมัครจากหลาย ๆ สถาบัน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เพื่อน ๆ หรือญาติ	-	-	43	46.7	8	8.7	7	7.6	58	63.0
ประกาศทางวิทยุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โฆษณาในหนังสือพิมพ์	5	5.4	-	-	-	-	1	1.1	6	6.5
ติดประกาศของสถาบันที่ท่านศึกษาอยู่	2	2.2	10	10.9	-	-	4	4.3	16	17.4
อื่น ๆ	1	1.1	9	9.8	1	1.1	1	1.1	12	13.1
รวม	8	8.7	62	67.4	9	9.8	13	14.1	92	100.0

ตารางที่ 21 แสดงความคิดเห็นของพนักงานจากการทราชมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครราชสีมา

ผล แหล่งข่าว	ได้ชมที่เห็นมาก		ชอบชมที่เห็นแค่ไป		ชมที่ตรงของชมที่เห็นไป		ชมชมไป ชมชมไป ชมชมไป		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เพื่อน ๆ หรือญาติ	13	19.7	34	51.5	7	10.6	5	7.6	59	89.4
ประกาศทางวิทยุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โฆษณาในหนังสือพิมพ์	2	3.0	-	-	-	-	-	-	2	3.0
คิดประกาศของสถาบันที่ท่านศึกษาอยู่	-	-	1	1.5	-	-	1	1.5	2	3.0
อื่น ๆ	-	-	2	3.1	1	1.5	-	-	3	4.6
รวม	15	22.7	37	56.1	8	12.1	6	9.1	66	100.0

ตารางที่ 22 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารในการใช้แหล่งสรรหาคณากรที่สำคัญที่สุดไปหาน้อยที่สุด

แหล่งสรรหาคณากร	ค่าสัมที่		1		2		3		4		5		6		7		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ศึกษาที่วิทยาลัยการค้า	3	2.7	-	-	3	2.7	-	-	2	1.6	3	2.7	6	5.4	17	15.2		
ประกาศทางหนังสือพิมพ์	-	-	4	3.6	6	5.4	3	2.7	4	3.6	-	-	-	-	17	15.2		
ประกาศทางวิทยุกระจายเสียง	-	-	1	0.9	2	1.8	3	2.7	1	0.9	5	4.5	3	2.7	15	13.4		
ศึกษาที่สถานศึกษาในต่าง ๆ ที่ตั้งคณากร ตามวิทยาลัยท้องถิ่น	5	4.5	2	1.8	1	0.9	6	5.4	2	1.8	1	0.9	-	-	17	15.2		
ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่คนส่วนมากนิยมอ่าน	5	4.5	8	7.1	-	-	1	0.9	1	0.9	-	-	1	0.9	16	14.2		
ศึกษาที่กรมแรงงาน	-	-	1	0.9	-	-	1	0.9	3	2.7	5	4.5	5	4.5	15	13.4		
ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่ประกาศรับสมัคร งานโดยเฉพาะ	4	3.6	1	0.9	4	3.6	2	1.8	3	2.7	1	0.9	-	-	15	13.4		
รวม	17	15.2	17	15.2	16	14.3	16	14.3	16	14.3	15	13.4	15	13.4	112	100.0		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์ในการใช้แหล่งสื่อบุคคลากรที่สำคัญที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ลำดับที่	1		2		3		4		5		6		7		รวม		
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	
แหล่งสื่อบุคคลากร																	
คึกประกาศมหาวิทยาลัยการค้า	3	0.5	10	1.8	6	1.1	7	1.2	9	1.6	17	3.0	29	5.2	81	14.4	
ประกาศทางหนังสือพิมพ์	11	2.0	12	2.1	14	2.4	21	3.8	14	2.4	8	1.4	2	0.3	82	14.6	
ประกาศทางวิทยุกระจายเสียง	1	0.2	7	1.2	6	1.1	11	2.0	15	2.7	20	3.6	18	3.2	78	13.9	
คึกประกาศความสถาบันทาง ๆ ที่ผลิต บุคคลากรตามวิทยาลัยของการ	38	6.8	13	2.3	15	2.7	12	2.1	5	0.9	2	0.4	-	-	85	15.1	
ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่คนส่วนมากนิยมอ่าน	29	5.1	20	3.6	20	3.6	3	0.5	6	1.1	1	0.2	1	0.2	83	14.2	
คึกประกาศที่กรมแรงงาน	1	0.2	1	0.2	3	0.5	8	1.4	21	3.7	22	3.9	22	3.9	78	13.9	
ประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่มีประกาศรับสมัคร งานโดยเฉพาะ	8	1.4	23	4.1	18	3.2	17	3.1	6	1.1	3	0.5	3	0.5	78	13.9	
รวม	91	16.2	86	15.3	82	14.6	79	14.1	76	13.5	73	13.0	75	13.3	562	100.0	



ตารางที่ 24 แสดงความคิดเห็นของพนักงานในการใช้แหล่งสื่อบุคคลที่สำคัญที่สุดไปทางน้อยที่สุด

แหล่งสื่อบุคคล	1		2		3		4		5		6		7		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ศึกษาระดับมหาวิทยาลัยการค้า	14	3.5	6	1.5	4	1.0	1	0.3	6	1.5	6	1.5	21	5.3	58	14.6
ประกาศทางหนังสือพิมพ์	5	1.3	7	1.8	12	3.0	14	3.5	10	2.5	3	0.8	5	1.3	56	14.1
ประกาศทางวิทยุกระจายเสียง	2	0.5	2	0.5	12	3.0	6	1.5	8	2.0	12	3.0	14	3.5	56	14.1
ศึกษาระดับความสถานต่างๆ ผลิต บุคลากรทางวิทยาลัยทองการ	16	4.0	10	2.5	9	2.4	5	1.3	9	2.3	9	2.3	-	-	58	14.6
ประกาศทางหนังสือพิมพ์คนส่วนมากนิยมอ่าน	8	2.0	16	4.0	4	1.0	15	3.8	5	1.3	7	1.7	2	0.5	57	14.3
ศึกษาระดับที่กรมแรงงาน	3	0.7	5	1.3	3	0.7	11	2.7	7	1.8	17	4.3	10	2.5	56	14.1
ประกาศทางหนังสือพิมพ์มีประกาศรับสมัคร งานโดยเฉพาะ	15	3.8	10	2.5	12	3.0	4	1.0	11	2.7	2	0.5	3	0.7	57	14.3
รวม	63	15.8	56	14.1	56	14.1	56	14.1	56	14.1	56	14.1	55	13.8	398	100.0

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 แสดงวิธีการสอยคัคเลือกเข้ามาปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการค้ำจำแนกตามสถานภาพ

วิธีสอย	สถานภาพ		ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ขอเขียน	-	-	8	9.1	3	4.4	11	6.3		
สัมภาษณ์	6	33.3	39	44.3	17	25.0	62	35.6		
ภาคปฏิบัติ	-	-	1	1.1	5	7.4	6	3.4		
สัมภาษณ์ - ปฏิบัติ	-	-	-	-	12	17.6	12	6.9		
ขอเขียน - สัมภาษณ์	8	44.4	35	39.8	5	7.4	48	27.6		
ขอเขียน - สัมภาษณ์ - ปฏิบัติ	-	-	2	2.3	12	17.6	14	8.1		
ไม่มีการสอยใดทั้งสิ้น	4	22.2	3	3.4	14	20.6	21	12.1		
รวม	18	100.0	88	100.0	68	100.0	174	100.0		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นในการสวคคเลือกบุคลากรของวิทยาลัยการคำ โดยแยกตามสถานภาพ

ความคิดเห็น	สถานภาพ		ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เหมาะสม	13	72.2	70	79.5	41	60.3	124	71.3		
ไม่เหมาะสม	2	11.1	13	14.8	10	14.7	25	14.4		
อื่น ๆ	1	5.6	2	2.3	5	7.4	8	4.6		
ไม่ตอบ	2	11.1	3	3.4	12	17.6	17	9.7		
รวม	18	100.0	88	100.0	68	100.0	174	100.0		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรว่าวิธีการสอบที่เหมาะสม

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ขอเขียน	—	—	8	11.4	2	4.9	10	8.1
สัมภาษณ์	5	38.5	28	40.0	8	19.5	41	33.1
ภาคปฏิบัติ	—	—	1	1.4	6	14.6	7	5.6
ขอเขียนและสัมภาษณ์	7	53.8	30	42.9	5	12.2	42	33.9
สัมภาษณ์และภาคปฏิบัติ	—	—	—	—	9	22.0	9	7.2
ขอเขียนและภาคปฏิบัติ	—	—	—	—	—	—	—	—
ขอเขียน-สัมภาษณ์-ปฏิบัติ	—	—	2	2.9	10	24.4	12	9.7
ไม่มีการสอบใด ๆ ทั้งสิ้น	1	7.7	1	1.4	1	2.4	3	2.4
รวม	13	100.0	70	100.0	41	100.0	124	100.0

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 แสดงการปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่ศึกษามา

สถานภาพ การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ตรง	14	77.8	77	87.5	33	48.5	124	71.3
ไม่ตรง	1	5.6	8	9.1	23	33.8	32	18.4
อื่น ๆ	3	16.6	3	3.4	12	17.7	18	10.3
รวม	18	100.0	88	100.0	68	100.0	174	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 แสดงอัตราส่วนการคัดเลือกบุคลากรวิทยาลัยการศา ปีการศึกษา 2523 - 2525

ลำดับที่	วันรับสมัคร	สาขาหรือวิชาเอก	จำนวนผู้สมัคร	จำนวนคน			อัตราส่วนการคัดเลือก	หมายเหตุ
				ทวิ	โท	รวม		
1	22 ก.ย. - 24 ก.ค. 23	บัญชี	4 - 4	3	1	1	0.33	
		เศรษฐศาสตร์	13 1 14	14	-	1	0.07	
2	11 - 28 พ.ย. 23	บัญชี	2 - 2	2	-	1	0.50	
		คณิตศาสตร์	9 - 9	9	-	1	0.11	
		บริหารธุรกิจ	3 - 3	3	-	-	-	ยังไม่เหมาะสม
3	7 - 30 เม.ย. 23	บัญชี	9 - 9	9	-	2	0.22	
		เศรษฐศาสตร์	12 1 13	11	2	1	0.09	
		เลขานุการ	3 - 3	3	-	3	1.00	
4	26 มี.ย. - 6 ก.ค. 24	สถิติ	- 1 1	1	-	1	1.00	
		การเงิน	5 - 5	3	2	1	0.33	
		บัญชี	1 - 1	1	-	-	-	ยังไม่เหมาะสม
		คณิตศาสตร์	2 - 2	2	-	-	-	ยังไม่เหมาะสม
		อุตสาหกรรม	1 - 1	1	-	1	1.00	
5	8 - 25 พ.ค. 25	สถิติ	1 - 1	-	-	-	-	ไม่มีผู้สอบ
		คณิตศาสตร์	6 - 6	6	-	1	0.17	
		เศรษฐศาสตร์	16 - 16	12	4	2	0.17	
6	21 พ.ค. - 4 มี.ย. 25	บัญชี	4 - 4	4	-	-	-	ยังไม่เหมาะสม
7	8 - 19 ก.ค. 25	บัญชี	1 1 2	1	1	1	1.00	
		การเงิน	1 - 1	-	-	-	-	ไม่มีผู้สอบ
		บุคคล	2 - 2	2	-	-	-	ยังไม่เหมาะสม
		เลขานุการ	- - -	-	-	-	-	ไม่มีผู้สมัครสอบ
		เศรษฐศาสตร์	1 - 1	1	-	-	-	ยังไม่เหมาะสม
8	13 - 21 ส.ค. 25	คณิตศาสตร์	- 1 1	1	-	1	1.00	
		เศรษฐศาสตร์	3 - 3	3	-	-	-	ยังไม่เหมาะสม
9	26 พ.ย. - 17 ธ.ค. 25	สถิติ	1 3 4	2	2	2	1.00	
		บริหารทั่วไปหรือ	6 2 8	6	2	1	0.17	
		การจัดการ	3 1 4	3	1	-	-	ยังไม่เหมาะสม
		การเงิน	8 3 11	8	3	1	0.13	
		บัญชี	4 - 4	4	-	1	0.25	
10	3 - 17 ธันวาคม 2525	เลขานุการ	2 - 2	2	-	-	-	ยังไม่เหมาะสม
		เศรษฐศาสตร์	11 - 11	10	1	1	0.10	
	รวม			127	24	8.64		

การพัฒนาและฝึกอบรม

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นประโยชน์การปฐมนิเทศของบุคลากรวิทยาลัยการศา

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ความคิดเห็น								
เหมาะสม	17	94.4	80	97.6	59	88.1	156	93.4
ไม่เหมาะสม	1	5.6	2	2.4	8	11.9	11	6.6
อื่น ๆ (ไปรกระบุ)	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	18	100.0	82*	100.0	67*	100.0	167	100.0

* คักบุคลากรที่เข้าใหม่ซึ่งยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 แสดงการเคยเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาของบุคลากร

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เคย	18	100.0	76	92.7	58	86.6	152	91.0
ไม่เคย	—	—	6	7.3	9	13.4	15	9.0
รวม	18	100.0	82	100.0	67	100.0	167	100.0

ตารางที่ 32 แสดงความถี่ในการเคยเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
จำนวนครั้งที่เคยฝึกอบรม								
1	—	—	15	19.7	30	51.7	45	29.6
2	2	11.1	13	17.1	19	32.8	34	22.4
3	2	11.1	14	18.4	4	6.9	20	13.2
4	2	11.1	17	22.4	3	5.2	22	14.5
มากกว่า 4	12	66.7	17	22.4	2	3.4	31	20.3
รวม	18	100.0	76	100.0	58	100.0	152	100.0

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบความพอใจในเนื้อหาการฝึกอบรม

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
พอใจ	16	88.8	59	77.6	56	96.6	131	86.2
ไม่พอใจ	1	5.6	17	22.4	1	1.7	19	12.5
ไม่ทศย	1	5.6	-	-	1	1.7	2	1.3
รวม	18	100.0	76	100.0	58	100.0	152	100.0

ตารางที่ 34 แสดงเหตุผลการพอใจเนื้อหาการฝึกอบรม

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เหตุผลการพอใจ								
น่าสนใจสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติ- งานได้	12	54.5	40	54.8	44	71.0	96	61.1
เนื้อหาใหม่ ๆ และน่าสนใจ	7	31.8	29	39.7	16	25.8	52	33.1
อื่น ๆ (โปรแกรม)	3	13.6	4	5.5	2	3.2	9	5.8
รวม	22	100.0	73	100.0	62	100.0	157	100.0

ตารางที่ 35 แสดงเหตุผลการไม่พอใจเนื้อหาการฝึกอบรม

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เหตุผลไม่พอใจ								
นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานไม่ได้	-	-	10	50.0	-	-	10	45.5
ไม่น่าสนใจเป็นเรื่องที่เคยได้รับการอบรมมาแล้ว	1	100.0	7	35.0	-	-	8	36.4
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	-	-	3	15.0	1	100.0	4	18.1
รวม	1	100.0	20	100.0	1	100.0	22	100.0

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบความพอใจในวิธีการฝึกอบรมของบุคลากรวิทยาลัยการศา

สถานภาพ	* ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
พอใจ	15	83.3	59	77.6	54	93.1	128	84.2
ไม่พอใจ	2	11.1	17	22.4	3	5.2	22	14.5
ไม่ตอบ	1	5.6	-	-	1	1.7	2	1.3
รวม	18	100.0	76	100.0	58	100.0	152	100.0

ตารางที่ 37 แสดงเหตุผลการพอใจในวิธีการฝึกอบรม

สถานภาพ เหตุผล	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ทำให้เข้าใจดี	9	50.0	31	48.4	37	61.7	77	54.2
กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นที่จะฝึกอบรม	6	33.3	26	40.6	16	26.7	48	33.8
อื่น ๆ	3	16.7	7	11.0	7	11.6	18	12.0
รวม	18	100.0	64	100.0	60	100.0	146	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 38 แสดงเหตุการณ์ไม่พอใจในวิธีการฝึกอบรม

สถานการณ์	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
น่าเบื่อหน่าย	1	50.0	14	73.7	2	66.7	17	70.8
ไม่คุ้มค่ากิจกรรมรวมควย	1	50.0	1	5.3	-	-	2	8.4
อื่น ๆ	-	-	4	21.0	1	33.3	5	20.8
รวม	2	100.0	19	100.0	3	100.0	24	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 แสดงการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
มี	6	33.3	24	31.6	19	32.8	49	32.2
ไม่มี	2	11.1	27	35.5	16	27.6	45	29.6
เป็นครั้งคราว	9	50.0	25	32.9	19	32.8	53	34.9
ไม่ตอบ	1	5.0	-	-	4	6.8	5	3.3
รวม	18	100.0	76	100.0	58	100.0	152	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 แสดงความต้องการให้จัดการฝึกอบรมสัมมนา

จำนวนครั้ง	สถานภาพ		ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	7	38.9	47	57.3	36	53.7	90	53.9		
2	4	22.2	23	28.0	25	37.3	52	31.1		
มากกว่า 2 ครั้ง	3	16.7	9	11.0	3	4.5	15	9.0		
อื่น ๆ	3	16.7	3	3.7	1	1.5	7	4.2		
ไม่ตอบ	1	5.5	-	-	2	3.0	3	1.8		
รวม	18	100.0	82	100.0	67	100.0	167	100.0		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 41 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนโควตาในการลาศึกษาต่อที่วิทยาลัยกำหนดให้แผนกละ 10 - 13%

ความเห็น	สถานภาพ		ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ไม่น้อย	8	44.4	40	48.8	48	71.6	96	57.5		
น้อยไป	5	27.8	34	41.5	8	11.9	47	28.1		
อื่น ๆ	3	16.7	8	9.7	6	9.0	17	10.2		
ไม่ตอบ	2	11.1	-	-	5	7.5	7	4.2		
รวม	18	100.0	82	100.0	67	100.0	167	100.0		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนโศกนาฏในการลาศึกษาต่อที่ตองการให้วิทยาลัยจ้กให้

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ความต้องการ								
14 - 15%	2	40.0	3	8.8	2	25.0	7	14.9
16 - 18%	2	40.0	5	14.7	-	-	7	14.9
มากกว่า 18%	1	20.0	26	76.5	6	75.0	33	70.2
รวม	5	100.0	34	100.0	8	100.0	47	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 43 แสดงความคิดเห็นในการให้ทุนศึกษาต่อฟรี

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เห็นด้วย	12	66.7	74	90.2	43	64.2	129	77.2
ไม่เห็นด้วย	5	27.8	7	8.5	21	31.3	33	19.8
ไม่ตอบ	1	5.5	1	1.3	3	4.5	5	3.0
รวม	18	100.0	82	100.0	67	100.0	167	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจูงใจและรางวัลรักษา

ตารางที่ 44 แสดงความคิดเห็นส่วนตนเกี่ยวกับปริมาณงานและความรับผิดชอบต่องานเกิน

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
มากกว่าเงินเกิน	5	27.8	13	15.9	7	10.4	25	15.0
เหมาะสม	9	50.0	37	45.1	36	53.7	82	49.1
น้อยกว่าเงินเกิน	2	11.1	9	11.0	3	4.5	14	8.4
ไม่แน่ใจ	2	11.1	23	28.0	21	31.4	46	27.5
รวม	18	100.0	82	100.0	67	100.0	167	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 45 แสดงการทราบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
มีความเห็น								
มี	16	88.9	27	32.9	36	53.7	79	47.3
ไม่มี	1	5.6	16	19.5	8	11.9	25	15.0
ไม่ทราบ	1	5.6	39	47.6	23	34.4	63	37.7
รวม	18	100.0	82	100.0	67	100.0	167	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ ๘ แผนการเก็บเงินเพิ่มจากค่าจ้างงานเต็มการพนันหลัก (เฉพาะปีแรก) ในสถานปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ

ความถี่ รายการค่าจ้าง (ปี)	มกราคม								กุมภาพันธ์															
	มี		ไม่มี		ไม่ทราบ		รวม		มี		ไม่มี		ไม่ทราบ		รวม									
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%								
น้อยกว่า 1	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3.7	1	1.2	3	3.7	7	8.5	1	1.5	-	-	3	4.5	4	5.9
1 - 4	2	11.1	-	-	-	-	2	11.1	9	10.9	7	8.5	18	22.0	34	41.5	9	13.4	4	6.0	7	10.4	20	29.9
5 - 10	6	33.3	1	5.6	-	-	7	38.9	13	15.9	4	4.9	16	19.5	33	40.2	13	19.4	4	6.0	10	14.9	27	40.3
มากกว่า 10	8	44.4	-	-	1	5.6	9	50.0	2	2.4	4	4.9	2	2.4	6	9.8	13	19.4	-	-	3	4.5	16	23.9
รวม	16	88.9	1	5.6	1	5.6	18	100.0	27	32.9	16	19.5	39	47.6	82	100.0	36	53.7	8	12.0	23	34.3	67	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 47 แสดงความพึงพอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
พอใจ	15	83.3	18	22.0	36	53.7	69	41.3
ไม่พอใจ	1	5.6	55	67.1	24	35.8	80	47.9
ไม่ตอบ	2	11.1	9	10.9	7	10.5	18	10.8
รวม	18	100.0	82	100.0	67	100.0	167	100.0

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 48 แสดงเหตุผลการพึงพอใจผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เหตุผล	สถานภาพ		ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
มีความยุติธรรม	8	40.0	8	32.0	16	42.1	32	38.6		
มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	8	40.0	11	44.0	7	18.4	26	31.3		
มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน	4	20.0	6	24.0	15	39.5	25	30.1		
รวม	20	100.0	25	100.0	38	100.0	83	100.0		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 49 แสดง เหตุผลการไม่พึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับความสำคัญที่สุดไปหาความสำคัญน้อยที่สุด

สถานภาพ	ผู้บริหาร					รวม	อาจารย์					รวม	พนักงาน					รวม				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5					
อันดับที่	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	%	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	%	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	%
เหตุผล																						
ไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน	-	1	-	-	-	1	20.0	21	16	4	2	1	44	16.0	13	4	2	-	1	20	16.7	
ไม่แจ้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้	1	-	-	-	-	1	20.0	23	14	4	4	-	45	16.4	3	8	5	4	2	22	18.3	
ผู้บังคับบัญชาทราบ	-	-	-	-	1	1	20.0	2	-	5	2	22	31	11.3	4	3	2	2	5	16	13.3	
ผู้บังคับบัญชามีอคติ	-	-	-	-	1	1	20.0	2	-	5	2	22	31	11.3	4	3	2	2	5	16	13.3	
ไม่มีผลการประเมินที่ชัดเจน	-	-	1	-	-	1	20.0	6	5	10	14	4	39	14.2	2	4	4	3	2	15	12.5	
ไม่มีสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานดีขึ้น	-	-	-	1	-	1	20.0	3	11	14	12	3	43	15.6	1	3	3	4	4	15	12.5	
ไม่ชอบเหตุผล	-	-	-	-	1	1	20.0	-	9	18	21	25	73	26.5	1	2	8	11	10	32	26.7	
รวม	1	1	1	1	1	5	100.0	51	55	55	55	55	275	100.0	24	24	24	24	24	20	100.0	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 50 แสดงถึงการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น

สถานภาพ มากกว่า 1 ชั้น	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เคย	16	88.9	33	40.2	42	62.7	91	54.5
ไม่เคย	2	11.1	49	59.8	25	37.3	76	45.5
รวม	18	100.0	82	100.0	67	100.0	167	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 51 แสดงความถี่ในการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น

จำนวนครั้ง	สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
		จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1		12	75.0	32	97.0	24	57.1	68	74.7
2		3	18.8	1	3.0	13	31.0	17	18.7
มากกว่า 2		1	6.2	-	-	5	11.9	6	6.6
รวม		16	100.0	33	100.0	42	100.0	91	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบอายุการทำงานกับความถี่ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินมากกว่า 1 ชั้น

ความถี่	ผู้บริหาร			รวม	อาจารย์			รวม	พนักงาน			รวม
	1	2	มากกว่า 2		1	2	มากกว่า 2		1	2	มากกว่า 2	
อายุการทำงาน (ปี)	จำนวน %	จำนวน %	จำนวน %	จำนวน %	จำนวน %	จำนวน %	จำนวน %	จำนวน %	จำนวน %	จำนวน %	จำนวน %	จำนวน %
1 - 4	2 12.4	- -	- -	2 12.4	6 18.2	- -	- -	6 18.2	4 10.3	2 5.1	- -	6 15.4
5 - 10	5 31.3	2 12.5	- -	7 43.8	20 60.6	1 3.0	- -	21 63.6	13 33.3	5 12.8	1 2.6	19 49.7
มากกว่า 10	5 31.3	1 6.3	1 6.3	7 43.8	6 18.2	- -	- -	6 18.2	4 10.3	6 15.4	4 10.2	14 35.9
รวม	12 75.0	3 18.8	1 6.3	16 100.0	32 97.0	1 3.0	- -	33 100.0	21 57.9	13 33.3	5 12.8	39 100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 53 แสดงอายุการทำงานกับการไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น

สถานภาพ อายุการทำงาน	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
น้อยกว่า 1	—	—	7	14.3	3	12.0	10	13.2
1 - 4	—	—	28	57.1	13	52.0	41	53.9
5 - 10	—	—	12	24.5	7	28.0	19	25.0
มากกว่า 10	2	100.0	2	4.1	2	8.0	6	7.9
รวม	2	100.0	49	100.0	25	100.0	76	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 54 แสดงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินมากกว่า 1 ปี

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ความเห็น เหมาะสม	18	100.0	27	32.9	43	64.2	88	52.7
ไม่เหมาะสม	-	-	46	56.1	20	29.9	66	39.5
ไม่ออกความเห็น	-	-	9	11.0	4	5.9	13	7.8
รวม	18	100.0	82	100.0	67	100.0	167	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 55 แสดงเหตุผลการเลื่อนชั้นเงินเกินมากกว่า 1 ชั้นเหมาะสม

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เหตุผล								
พิจารณาตามผลงานที่ทำได้ดีเกิน	13	72.2	15	55.6	39	90.7	67	76.1
เรียงตามระบบอาวุโส	1	5.6	3	11.1	-	-	4	4.6
เรียงตามระบบอาวุโสและผลงาน ที่ดีเกิน	4	22.2	9	33.3	4	9.3	17	19.3
รวม	18	100.0	27	100.0	43	100.0	88	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 56 แสดงเหตุผลการได้ชั้นเงินเกินมากกว่า 1 ชั้นไม่เหมาะสม

เหตุผล	สถานภาพ		ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
มีการเล่นพรรคเล่นพวก	—	—	15	32.6	11	55.0	26	39.4		
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	—	—	31	67.4	9	45.0	40	60.6		
รวม	—	—	46	100.0	20	100.0	66	100.0		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 57 แสดงความเห็นของผู้เคยได้รับความดีความชอบมากกว่า 1 ชั้น

ความเห็น	สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
		จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เหมาะสม		15	93.8	10	30.3	31	73.8	56	61.5
ไม่เหมาะสม		1	6.2	21	63.6	9	21.4	31	34.1
ไม่ออกความเห็น		—	—	2	6.1	2	7.8	4	4.4
รวม		16	100.0	33	100.0	42	100.0	91	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 58 แสดงความเห็นของผู้ไม่เคยได้รับความก็ความชอบมากกว่า 1 ชั้น

ความเห็น	สถานภาพ		ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เหมาะสม	2	100.0	17	34.7	12	48.0	31	40.8		
ไม่เหมาะสม	-	-	25	51.0	12	48.0	37	48.7		
ไม่ตอบ	-	-	7	14.3	1	4.0	8	10.5		
รวม	2	100.0	49	100.0	25	100.0	76	100.0		



ตารางที่ 59 แสดงเหตุผลของผู้เคยได้รับความดีความชอบให้เลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้น ที่เห็นว่าเหมาะสม

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
พิจารณาตามผลงานที่ทำได้ดีเด่น	12	75.0	5	50.0	30	93.8	47	81.0
เรียงตามระบบอาวุโส	1	6.3	2	20.0	—	—	3	5.2
เรียงตามระบบอาวุโสและผลงานดีเด่น	3	18.7	3	30.0	2	6.2	8	13.8
รวม	16	100.0	10	100.0	32	100.0	58	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 60 แสดงเหตุผลของผู้เคยได้รับความดีความชอบให้เลื่อนชั้นมากกว่า 1 ชั้นที่เห็นว่าไม่เหมาะสม

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เหตุผล								
มีการเล่นพรรคเล่นพวก	—	—	5	21.7	4	40.0	9	27.3
อื่น ๆ	—	—	16	69.6	4	40.0	20	60.6
ไม่แสดงเหตุผล	—	—	2	8.7	2	20.00	4	12.1
รวม	—	—	23	100.0	10	100.0	33	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 61 แสดงความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้

ความคิดเห็น	สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
		จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เหมาะสม		8	44.4	31	37.8	42	62.7	81	48.5
ไม่เหมาะสม		10	55.6	49	59.8	24	35.8	83	49.7
ไม่ตอบ		—	—	2	2.4	1	1.5	3	1.8
รวม		18	100.0	82	100.0	67	100.0	167	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 62 แสดงความคิดเห็นการใช้ระเบียบวินัยของผู้บังคับบัญชา

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เหมาะสม	7	38.9	15	18.3	29	43.3	51	30.5
ไม่แน่ใจ	6	33.3	36	43.9	20	29.9	62	37.2
ไม่เหมาะสม	5	27.8	28	34.1	18	26.8	51	30.5
ไม่ทอ	-	-	3	3.7	-	-	3	1.8
รวม	18	100.0	82	100.0	67	100.0	167	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 63 แสดงเหตุผลการใช้ระเบียบวินัยของผู้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
เหตุผล								
ผู้ควบคุมการใช้ไม่เข้มงวด	4	80.0	12	41.4	12	57.2	28	50.9
ผู้ควบคุมการใช้เข้มงวดเกินไป	—	—	3	10.4	2	9.5	5	9.1
อื่น ๆ	1	20.0	11	37.9	7	33.3	19	34.5
ไม่ให้อะไรเลย	—	—	3	10.3	—	—	3	5.5
รวม	5	100.0	29	100.0	21	100.0	55	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

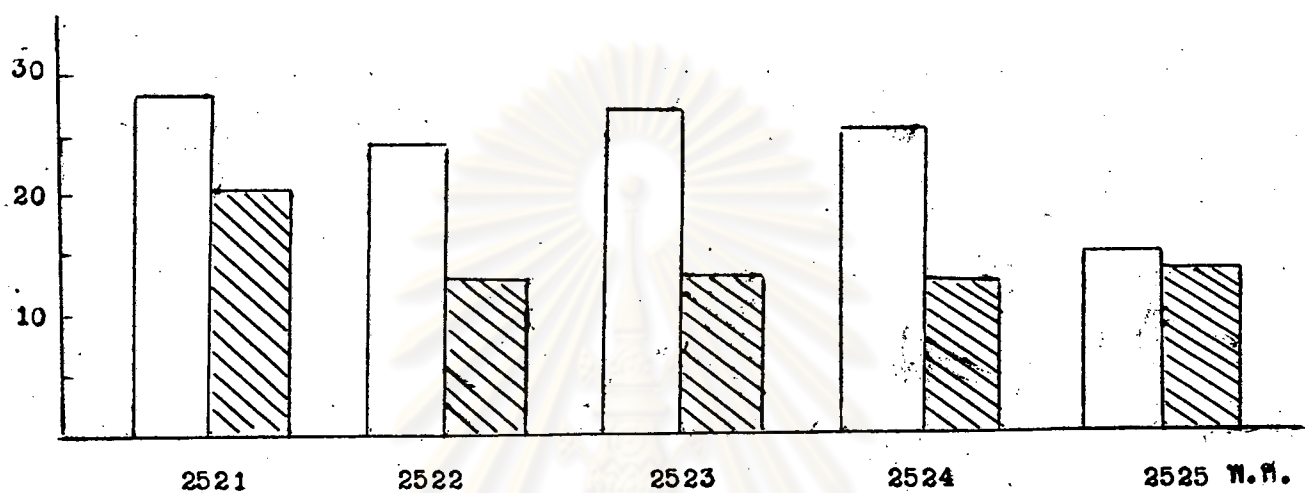
ตารางที่ 64 แสดงอัตราส่วนการเข้าออกของอาจารย์ประจำวิทยาลัยการศา พ.ศ. 2521 - 2525

พ.ศ.	จำนวนอาจารย์ โดยเฉลี่ย(คน)	จำนวนอาจารย์เข้าออก		อัตรากการเข้าออก %	
		เข้า	ออก	เข้า	ออก
2521	112.2	29	19	25.9	16.9
2522	116.8	22	12	18.8	10.3
2523	122.3	28	15	22.9	12.3
2524	135.7	29	18	21.4	13.3
2525	124.5	18	15	14.5	12.1
	611.5	126	79	103.5	69.4

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8 แสดงการ เปรียบเทียบอัตราการ เข้าออกของอาจารย์ประจำวิทยาลัยการศา
ปี พ.ศ. 2521 - 2525

อัตราการเข้าออก %



แทนอัตราการ เข้าปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำวิทยาลัยการศา



แทนอัตราการ ออกจากงานของอาจารย์ประจำวิทยาลัยการศา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย