

การศึกษา วัฒนธรรม คำจำกัด และสวัสดิการของพนักงานธุรกิจ โรงแรมชั้นนำในเขตกรุงเทพมหานคร



นางสาว วสุตา มัตตัญญกุล

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

ภาควิชาศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


พ.ศ. 2526

ISBN 974-561-776-8

010429

117948617

A STUDY ON WAGE RATE AND WELFARE OF EMPLOYEES OF DELUXE HOTELS
IN BANGKOK METROPOLIS



Miss Suda Mattanyukul

ศูนย์วิทยพัชกร
คองคกรภมขววิทยวลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1983

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษา อัตราค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานธุรกิจ โรงแรมชั้นนำใน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาวสุดา มัตตัญญกุล

ภาควิชา

พาณิชย์ศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไชยแสง รักวานิช

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

อาจารย์ ชนิทร โทณวณิช



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อুমัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

[Signature] คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุญนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

[Signature] ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. นราศรี ไหวนิยกุล)

[Signature] กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ทาวร จวรรณกุล)

[Signature] กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไชยแสง รักวานิช)

[Signature] กรรมการ
(นายประพันธ์ศักดิ์ แพทยานนท์)

[Signature] กรรมการ
(อาจารย์ ชนิทร โทณวณิช)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษา อัตราค่าจ้างและผลผลิตการของพนักงานธุรกิจโรงแรมชั้นนำ
 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้ผลิต นางสาวสุตา มัตตัญญูกุล

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โยแสง รักษาวณิช

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ปรินทร โทณวณิช

ภาควิชา พาณิชยศาสตร์

ปีการศึกษา 2526



บทคัดย่อ

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของธุรกิจ ถ้าหากขาดคนที่มีความสามารถแล้ว ธุรกิจนั้นก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งที่ฝ่ายนายจ้างจะต้องให้ความเอาใจใส่กับคนในธุรกิจของตน การกำหนดค่าจ้างและการผลิตผลต่าง ๆ จึงเป็นการป้ารุงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดีมาก

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้มีผู้ศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างและผลผลิตการของพนักงานโรงแรมชั้นนำเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งได้แก่ โรงแรมโอเรียนเต็ล โรงแรมมณเฑียร โรงแรมดุสิตธานี โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล โรงแรมเอราวัณ โรงแรมเขอรรัตน์ โรงแรมเพรสซิเดนท์ โรงแรมแอมบาสซ่าเตอร์ โรงแรมอินทรา และโรงแรมรามาทาวเวอร์ โดยศึกษาถึงอัตราค่าจ้างต่ำสุดและสูงที่สุดของแต่ละตำแหน่งในโรงแรมแต่ละแห่ง และศึกษาถึงผลผลิตการต่าง ๆ ที่โรงแรมแต่ละแห่งผลิตให้แก่พนักงาน ตลอดจนการบริหารค่าจ้างเงินเดือนของโรงแรมเหล่านี้ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเกิดประโยชน์โดยตรงต่อกิจการโรงแรม นอกจากนี้ยังเกิดประโยชน์ต่อธุรกิจอื่น ๆ ตลอดจนผู้สนใจจะนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อศึกษาค้นคว้าต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการออกแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามนี้ให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงแรมดังกล่าวข้างต้นกรอกแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการสำรวจปรากฏว่า

ส่วนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่ว ๆ ไป ของโรงแรมที่สำรวจ ได้แก่ ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการโรงแรม ทั้งหมดเปิดดำเนินการเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไปทั้งสิ้น ลักษณะการร่วมลงทุนส่วนใหญ่เป็นการร่วมลงทุน ระหว่างคนไทยด้วยกัน และโรงแรม 4 แห่ง ร่วมลงทุนกับชาวต่างประเทศ จำนวนห้องพักส่วนใหญ่ มีตั้งแต่ 300 ห้องขึ้นไป จำนวนพนักงานตั้งแต่ 400 คนขึ้นไป อัตราค่าห้องพักต่ำสุดเฉลี่ย 581.08 บาท โดยมีได้รวมเงินค่าบริการและค่าภาษี โรงแรมส่วนใหญ่มีองค์การพนักงาน เช่น สหภาพ-แรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นต้น และผู้มีอำนาจตัดสินใจทางด้านบุคลากรชั้นปฏิบัติคือคณะกรรมการบริหาร

ส่วนที่ 2 อัตราค่าจ้างของพนักงาน กล่าวโดยส่วนรวมแล้ว โรงแรมโอเรียนเต็ล กำหนดอัตรา-ค่าจ้างสูงที่สุดในเกือบทุกตำแหน่ง รองลงมาคือโรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล นอกนั้นก็กำหนด อัตราค่าจ้างใกล้เคียงกัน การกำหนดค่าจ้างให้พนักงานโรงแรมทุกแห่งไม่คำนึงถึงเพศของพนักงาน แต่เพศมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งเพราะบางตำแหน่งบรรจุเฉพาะผู้ชายและบางตำแหน่งบรรจุเฉพาะ ผู้หญิง และได้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างต่ำสุดของโรงแรมแต่ละแห่งกับจำนวนห้องพัก ปรากฏว่า ค่าจ้างต่ำสุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับจำนวนห้องพักของโรงแรม หากจำนวนห้อง-พักยิ่งมากขึ้นจะทำให้ค่าจ้างต่ำสุดยิ่งลดลง แต่ค่าจ้างต่ำสุดมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับอัตรา-ค่าห้องพักเฉลี่ยของโรงแรม คือโรงแรมที่มีอัตราค่าห้องพักเฉลี่ยสูงจะกำหนดค่าจ้างต่ำสุดสูงตามไป ด้วย

ส่วนที่ 3 สวัสดิการพนักงาน โรงแรมบางแห่งมีสวัสดิการตามที่กฎหมายระบุไม่ครบ สำหรับ สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดมีทั้งหมด 27 รายการด้วยกัน ได้แก่ เงินโบนัสประจำปี อาหารสำหรับพนักงาน เครื่องแบบทำงาน การรักษาพยาบาล การตัดเล็บพนักงาน การให้-รางวัล วันหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่ากฎหมายกำหนด โครงการเงินสะสม การเบิกเงินล่วงหน้า หรือการยืมเงิน การให้เงินกู้ ความช่วยเหลือการคลอดบุตร เงินช่วยเหลืองานศพสมาชิกใน ครอบครัวพนักงาน เงินช่วยเหลือการศึกษา เงินช่วยเหลือจากอุบัติเหตุ บริการรถส่งพนักงาน ความ-ช่วยเหลือการสมัคร การค้นหาเที่ยว การประกันชีวิต เงินบำเหน็จหรือเงินช่วยเหลือ ชุมม-ณกปนสถานที่ของพนักงาน ร้านสวัสดิการพนักงาน การจ่ายภาษีรายได้แทนพนักงาน เงินช่วยเหลือ

บุตรพนักงาน และสวัสดิการอื่น ๆ ได้แก่ เงินสมนาคุณ เป็นต้น สำหรับความสัมพันธ์ระหว่าง อัตราค่าจ้างกับสวัสดิการเป็นไปในทางบวก คือโรงแรมที่กำหนดอัตราค่าจ้างสูงจะให้สวัสดิการมากตามไปด้วย

ส่วนที่ 4 การบริหารค่าจ้างเงินเดือน โรงแรมส่วนใหญ่บรรจุพนักงานรายเดือน บังคับให้ใน การกำหนดอัตราค่าจ้างได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ประสบการณ์และความ- ยานาญงาน ระดับการศึกษา ความกระตือรือร้นในการทำงาน เพศและอายุของพนักงาน นาย- จ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะที่ศึกษาวันละ 61 บาท ซึ่งประกาศใช้เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2524 ฌนายจ้างของโรงแรม 4 แห่ง เห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2526 ทั้งนี้เพราะค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ฌนายจ้างของโรงแรม 3 แห่ง เห็นว่าไม่ควร ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอีก แต่หากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว โรงแรมที่ทำการศึกษาจำนวน ครั้งหนึ่งจะปรับค่าจ้างให้พนักงานทุกคน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีโรงแรมทุกแห่งจะเพิ่มอย่าง ต่ำปีละครั้ง และส่วนใหญ่ใช้แบบประเมินผลการทำงานและเพิ่มขึ้นเป็นอัตราส่วนกับเงินเดือนโดยเฉลี่ย ประมาณร้อยละ 10 ของเงินเดือน นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา โรงแรม 2 แห่ง เกิดข้อ- พิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานทั้งหมด 3 ครั้ง และนับแต่นั้นมาการต่ำเงินงานของโรงแรมทั้ง 10 แห่ง เป็นไปอย่างราบรื่นปราศจากข้อพิพาทใด ๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

them as guideline or for further study.

The methodology of this study is to ask personnel managers of the 10 hotels fill in the designed questionnaires. The outcomes can be summarized as follows :

Section I General information about the studied hotels.

All of the 10 hotels have been operated for more than 10 years. Most of them are joint-venture of thai investors and four with foreign investors. Most of them have more than 300 rooms. Number of staffs is greater than 400. Average minimum room-rates is 581.08 baht (not include service charges and taxes). Most of them have employee representation, such as, labour union or employee committee, etc., and the final decision on personnel problems will be made by executive committee.

Section II Wage rates.

The Oriental Hotel has the highest wage rate. The second highest is Hotel Siam Inter-Continental. Those remainders have very close wage rates on comparative scales. Wages and salaries scales for male and female are not differentiated. However, sex is important in putting employees on some particular job. Some positions are for male and some positions are for female. The minimum wage rates of these 10 hotels are correlated in opposite direction to the number of rooms, i.e., the greater the number of rooms the lower the minimum wage rates will be. Minimum wage rates have correlation directly to average room-rates, i.e., the hotel that has higher average room-rate will also have higher minimum wage rates.

Section III Employee welfare

Some hotels did not have as complete employee welfare as specified by the law. However, the 10 hotels have 27 incentives beyond those the law specified, i.e., bonuses, meals, uniforms, medical benefits, feasts, rewards, annual holidays (normally more than six days as the law specified), provident funds, advance withdrawals, loans scheme, maternity benefits, cremation aids, sports supportings, damage aids, transportation provisions, marriage benefits, provisions for excursions, life insurance, pension funds, employee cremation group funds, employee shop, income tax subsidy, employee's children allowances and other such as compensation money etc.. The wage scale had positive correlation to employee welfare, that is, the hotel that paid higher wage also provided greater employee welfare.

Section IV Wage and salary administration

Most of the hotels made salary payment by month. Factors concerning salary determinations involve duty and responsibility, experiences, skills, level of education, enthusiasm on working, sex and age of the employee. Most of the employers agreed on the minimum wage rate during the study period being 61 baht per day which was effective as from October 1981. Employers of 4 hotels thought that the minimum wage rate should be raised in 1983 according to the higher cost of living. Employers of 3 hotels suggested no further increase in the wage. If the minimum wage rate is to increase, half of the studied hotels will raise their employees' salary. For the wages and salaries increase by means of performance appraisal,

all of the hotels adjusted at least once a year. Most of them used performance evaluation form. The increment on average was around 10 percent of the salary. Since 1973 there have been only 3 strikes for more pays in 2 hotels. And, since then the 10 hotels operations have been going on smoothly without major dissensions.



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิตติกรรมประกาศ

การเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไชยแสง รักวาณิช รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ ชนิพนธ์ โทณวณิช ได้ให้ความกรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม โดยเป็นผู้แนะแนวทาง ให้ความริเริ่ม และตรวจสอบข้อบกพร่องในการเขียนตั้งแต่ต้นจนจบ และขอขอบพระคุณ: คำสตราจารย์ ดร. นราศรี ไหววณิชกุล รับเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ถาวร จวรรณกุล คุณประพันธ์ศักดิ์ แพทยานนท์ รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์นี้

วิทยานิพนธ์นี้เป็นจริงขึ้นมาได้โดยได้รับความร่วมมือด้านข้อมูลภาคสนามจาก คุณติเรก ธรรมารักษ์ รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล และคุณสมมาตร ศรีเพชร เจ้าหน้าที่เงินเดือนและเงินทดแทน โรงแรมโอเรียนเต็ล คุณสุภฤกษ์ สิงเจริญ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และคุณสมบุรณ์ วิชัยบุญ ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาบุคคล โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล คุณสมชาย สิทธิเวทิน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล โรงแรมมณเฑียร คุณสมชัย บรรณเกียรติ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายพนักงาน และคุณศักร ศรีสุพิภรณ์ ประจำฝ่ายพนักงาน โรงแรมเอราวัณ คุณใจปอง สุนทรฉาย เจ้าหน้าที่เงินเดือน โรงแรมเพรสซิเดนท์ คุณอนุรักษ์ โอฬาร เจ้าหน้าที่ประจำแผนกบุคคล โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ คุณมาอู๋ เตชะโสภณ เจ้าหน้าที่แผนกบุคคลโรงแรมเชอราตัน และคุณสุชาติ กิระกุล ฝ่ายวิชาการธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ช่วยคำนวณค่าทางสถิติ

หากวิทยานิพนธ์นี้จะมีส่วนดีประการใด ผู้เขียนขอมอบเป็นความยินดีแต่พ่อแม่และแม่ที่ได้ให้กำลังใจมาโดยตลอด ตลอดทั้งครูบาอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทุกท่าน

9 ธันวาคม 2525

สุดา มัตตัญญกุล



บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
รายการตารางประกอบ	ค
รายการแผนภูมิประกอบ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมติฐานของการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	11
วิธีการศึกษา	11
ความหมายของคำบางคำ	14
บทที่ 2 รุรกีตโรงแรมในประเทศไทย	15
ความเป็นมาของรุรกีตโรงแรม	15
การก่อสร้างโรงแรม	17
นโยบายของโรงแรม	23
การสัต์ถ่ายงานของรุรกีตโรงแรม	26
การดำเนินงานของรุรกีตโรงแรม	35

	หน้า
บทที่ 3 คำจ้างและลัทธิการ	37
คำจ้าง	37
- นิยามความหมาย	37
- นโยบายในการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน	38
หลักการของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	39
- วัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	39
- หลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	40
- ประเภทของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	41
- ข้อดีและข้อเสียของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	42
ลัทธิการ	43
- นิยามความหมาย	43
- สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการจัดลัทธิการ	44
- หลักในการจัดลัทธิการ	45
- ประเภทของลัทธิการ	46
- ประโยชน์ของการให้ลัทธิการ	50
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	52
ลักษณะทั่วไปของโรงงานที่สำรวจ	52
อัตราค่าจ้างของพนักงานโรงงานที่สำรวจ	61
การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างต่ำสุดของโรงงานต่าง ๆ กับลักษณะ ทั่ว ๆ ไปของโรงงาน	100
ลัทธิการพนักงาน	103
ลัทธิการที่กฎหมายแรงงานกำหนด	103
ลัทธิการนอกเหนือจากกฎหมายแรงงานกำหนด	110

บทที่ 4 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างการให้สวัสดิการกับอัตราค่าจ้าง 135

การบริหารค่าจ้างเงินเดือน 136

บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอนะ 146

บรรณานุกรม 169

ภาคผนวก 171

ประวัติผู้เขียน 239



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ	52
2	แสดงลักษณะการร่วมลงทุนของผู้ประกอบการ	53
3	แสดงจำนวนห้องพักของ โรงแรมชั้นพิเศษ	54
4	แสดงจำนวนพนักงานของกิจการ	55
5	แสดงอัตราค่าห้องพักเฉลี่ยต่อห้อง	56
6	แสดงองค์การพนักงานในธุรกิจโรงแรมชั้นพิเศษ	57
7	แสดงผู้มีอำนาจตัดสินใจด้านบุคลากรชั้นยุติ	60
8	แสดงรูปแบบการคำนวณค่าจ้าง	61
9	แสดงอัตราค่าจ้างของตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละโรงแรม	63
10	แสดงค่าจ้างต่ำสุดกับจำนวนห้องพัก	100
11	แสดงค่าจ้างต่ำสุดกับจำนวนพนักงาน	101
12	แสดงค่าจ้างต่ำสุดกับอัตราค่าห้องพักเฉลี่ย	102
13	แสดงจำนวนน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และล้าง	105
14	แสดงห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์	109
15	แสดงสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงแรมจัดให้แก่พนักงาน	110
16	แสดงการจ่ายเงินโบนัสประจำปี	111
17	แสดงวิธีการหักและออกสัทธิประโยชน์	112
18	แสดงบริการอาหาร	116
19	แสดงวิธีการเบิกเงินล่วงหน้าหรือการยืมเงิน	117
20	แสดงวิธีการให้เงินกู้	118
21	แสดงการให้เครื่องแบบทำงาน	120
22	แสดงความช่วยเหลือการสมัครของพนักงาน	121
23	แสดงความช่วยเหลือการคลอดบุตร	122

ตารางที่		หน้า
24	แสดงการรักษาพยาบาลแก่พนักงาน	123
25	แสดงการรักษาพยาบาลแก่ผู้สมัครและบุตรของพนักงาน	125
26	แสดงวงเงินที่เอาประกัน	126
27	แสดงเงินช่วยเหลืองานศพพนักงาน	127
28	แสดงเงินช่วยเหลืองานศพสมาชิกในครอบครัวพนักงาน	128
29	แสดงความช่วยเหลือจากภัยพิบัติ	129
30	แสดงประเภทของรางวัล	130
31	แสดงจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีและเงื่อนไย	131
32	แสดงความคิดเห็นในหลักเกณฑ์ที่ใช้กำหนดค่าจ้าง	137
33	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะทำการศึกษา วันละ 61 บาท	139
34	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2526	140
35	แสดงวิธีการปรับอัตราค่าจ้างแก่พนักงานเมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ..	141
36	แสดงการพิจารณาการเพิ่มค่าจ้างประจำปี	143
37	แสดงวิธีการเพิ่มค่าจ้างประจำปี	143
38	แสดงการเปรียบเทียบข้อพิพาทแรงงานระหว่างโรงแรมที่มืองค์การพนักงาน และไม่มืองค์การพนักงาน	144
39	แสดงลำดับความสำคัญของข้อเรียกร้องที่ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัด- หยุดงาน	145

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่		หน้า
1	ฝ่ายบริหาร	29
2	ฝ่ายบัญชี	30
3	ฝ่ายห้องฝึก	31
4	ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม	32
5	ฝ่ายขาย	33
6	ฝ่ายบุคคล	33
7	ฝ่ายช่าง	34
8	ฝ่ายประชาสัมพันธ์	34

ศูนย์วิทยพัทยาการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย