

## บรรณานุกรม

### หนังสือ

เครือวัลย์ ลีเมอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สยามศิลป์การพิมพ์, 2531.

ถวัลย์ ศิลปกิจ. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประมวลศิลป์, 2515.

ทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2531. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประกายพริก, 2532.

\_\_\_\_\_, กฎทบวงออกตามความในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2522. ม.ป.ท., 2530.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

ประคอง วรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (ฉบับปรับปรุงแก้ไข) ปทุมธานี : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2528.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, ม.ป.ป.

ป่วย อังภากรณ์. "การบริหารมหาวิทยาลัย." ใน รายงานการสัมมนาวิทยาลัยครั้งที่ 2 การบริหารมหาวิทยาลัย ณ สว่างคนิवास สมุทรปราการ 29-31 กรกฎาคม 2531. หน้า 199-211. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2510.

- เพ็ญศรี วายวานนท์. "ผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการมหาวิทยาลัย." ใน การบริหารงานมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. หน้า 233-237. อุทัย เลหาวิเชียร และ วรเดช จันทศรี, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร ; สยามบล็อกและการพิมพ์, 2531.
- รัชนิวรรณ อุทัยศรี. "ความสำคัญและขอบเขตของการบริหารงานบุคคล." ใน การบริหารงานบุคคล. หน้า 1-10. จุฑา มั่นสัพพัญญู, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- \_\_\_\_\_. "การสรรหา คัดเลือก และการปฐมนิเทศ." ใน การบริหารงานบุคคล หน้า 66-108. จุฑา มั่นสัพพัญญู, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- เด่นพงษ์ พลละคร. "ปรัชญาการจัดงานบุคคล." ใน การบริหารงานบุคคล. หน้า 11-27. จุฑา มั่นสัพพัญญู บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- เสนาะ ดิยาวัว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2514.
- อุทัย หิรัญเด. หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2531.
- ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์. "ทิศทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนแพทย์." แพทยสภาสาร (4,8 สิงหาคม 2528) : 337-343.

- พวงทอง แยมเขื่อน. "การสรรหา : ขั้นตอนบางสิ่งในการจัดหาคคนเข้าทำงาน." สามิตสาร 47, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2534) : 78-81.
- พัชรภรณ์ ทองประเสริฐ. "กระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่." นิตยสารยาสูบ 34,5 (กันยายน-ตุลาคม 2526) : 18-25.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. "การพิจารณาความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงาน : ความสำเร็จหรือล้มเหลว." วารสารข้าราชการ 39 (กันยายน 2527) : 21-27.
- ประโยชน์ จันทรโชติ. "ไม่เหมาะกับคน...สูง : การเลือกสรรบุคลากร ขั้นตอนสำคัญของการบริหารงานบุคคล." วารสารข้าราชการ 33,1 (มกราคม 2531) : 89-94.
- วุฒิชัย จางงค์. "กระบวนการที่ทางการจัดหาบุคคลที่เปลี่ยนไป." วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 19 (เมษายน 2522) : 174-190.
- สดศรี พรประสิทธิ์. "การประเมินผลการปฏิบัติงานเครื่องมือตรวจสอบคุณค่าทรัพยากรบุคคล." จุฬาลงกรณ์วารสาร 2/3, 8/9 (กรกฎาคม-กันยายน, ตุลาคม-ธันวาคม 2533) : 207-210.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล. "นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลในทศวรรษหน้า." วารสารบริหารธุรกิจ 9,34 (มกราคม-มีนาคม 2528) : 10-20.
- หน้าทับเผย (นามแฝง). "สมองเอยสมองไหล." สามิตสาร 47,5 (กันยายน-ตุลาคม 2534) : 82-86.
- ลาวัญย์ รัตน์เสรี. "ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียนในโรงเรียนนายร้อย 3 เหล่าทัพ เกี่ยวกับการประเมินการสอนของอาจารย์." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

วิทยา วงษ์สมาน. "การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

สุวัฒน์ ศรีปาน. "การศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2532.

สมพงษ์ เกษมสิน. "แนววิเคราะห์การบริหารงานบุคคล." เอกสารเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริม  
งานวิจัย อันดับที่ 399. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,  
ม.ป.ป. (อัสสานา).

สุวัดี สุคนธรัย. "บทบาทของเงินเดือนต่อสมรรถภาพการทำงาน." เอกสารเสนอต่อ  
คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย อันดับที่ 368. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์, 2524. (อัสสานา)

สุจิตรา ภัคดีสงคราม. "ความคิดเห็นของอาจารย์ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์ในสถาบันผลิตครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิต  
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สุบิน แก้วยัง. "โครงการเสนอเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

สุวดี ปภาพจน์. "การกำหนดโครงสร้างเงินเดือน ค่าจ้าง." เอกสารเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริม  
งานวิจัย อันดับที่ 887. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,  
2527. (อัสสานา).

อุบลรัตน์ จิลลานนท์. "การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2533.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ  
มหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2531.

เมธี บิลันชนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
โอเดียนสตร์, 2529.

#### ภาษาต่างประเทศ

#### หนังสือ

Bittel, Lester Robert. (Editor in Chief) "Personnel Administration."  
Encyclopedia of Professional Management 2 (1987) : 872-879.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration.  
3<sup>rd</sup> ed. USA : Mac Millan Publishing Co., Inc., 1981.

Centra, John A. Determining Faculty Effectiveness. 4<sup>th</sup> ed. San  
Francisco : Jossey - Bass Publisher, 1982.

Cuming, Maurice W. The Theory and Practice of Personnel Management. 5<sup>th</sup>  
ed. London : Butler & Tanner Ltd, 1985.

Flippo, Edwin B. Personnel Management. 6<sup>th</sup> ed. New York : - Mc Graw.  
Hill Book Co., 1984.

- Fortunato, Ray. T. and Woddell, D Geneva. Personnel Administration in Higher education : Hand Book of Faculty and Staff Personnel Practices. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1981.
- Miller, Richard I. Developing Programs for Faculty Evaluation 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco : Jossey-Bass Publisher, 1975.
- Pigors, Paul, and Myers, Charles A. Personnel Administration. 9<sup>th</sup> ed. Tokyo : Mc Graw - Hill Book Company, 1981.
- Surin Setamanit. "Staff and Faculty Development in Thailand." In Staff and faculty Development in Southeast Asian University. pp. 227-271. Regional Institute of Higher Education
- Stroup, Kala M. "Faculty Evaluation." In Issues in Faculty Personnel Policies, pp. 47-62. Fuller, Jon W, Editor. San Francisco, California : Jossey-Bass Inc., 1983.
- Unesco Regional Office for Education in Asia and the Pacific. Report of a Regional Workshop at University of New England. Armidale Australia 5-16 November 1984 : Academic Staff Development in Higher Education. Bangkok, 1985.

ภาคผนวก

10 มีนาคม 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ปัจจุบันเป็นนิสิตปริญญาโท  
วิทยาลัย กำลังทำวิจัยเพื่อเสนอ  
เคลของมหาวิทยาลัยเอกชน  
จารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
แต่ร่วม วัตถุประสงค์ของการวิจัย  
าลัยเอกชน และ ความคิดเห็นของ  
านบุคคล จึงมีความจำเป็นต้อง  
.....การนี้นายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษา

เอกชน แห่งประเทศไทย ได้มีหนังสือขอความร่วมมือ ในการวิจัยมายังสถาบันของท่าน แล้ว

การวิจัยครั้งนี้ ท่านเป็นผู้หนึ่งในกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร  
ที่จะทำการศึกษา ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการสละเวลา เพื่อตอบ  
แบบสอบถามชุดนี้ และ ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนที่ หน่วยงานที่จัดส่งแบบสอบถาม  
ไปยังท่าน ภายในวันที่ ..... มีนาคม 2535

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และ ขอขอบคุณล่วงหน้าที่ท่านได้  
สละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกฤติมา มังคลาภรณ์)





## แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1. สถานภาพของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน  
ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
- ตอนที่ 3. แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อถามความคิดเห็น  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
- ตอนที่ 4. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล

---

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูล  
ของท่าน

- |  |     |      |
|--|-----|------|
| 1. เพศ   | ชาย | หญิง |
| 2. ระดับการศึกษา                                 |     |      |
| 1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า                        |     |      |
| 2. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า                         |     |      |
| 3. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า                        |     |      |
| 3. ท่านปฏิบัติงานที่สถาบันแห่งนี้มาแล้ว เป็นเวลา |     |      |
| 1. 1 - 3 ปี                                      |     |      |
| 2. 3.1 - 5 ปี                                    |     |      |
| 3. 5.1 - 7 ปี                                    |     |      |
| 4. 7.1 - 9 ปี                                    |     |      |
| 5. มากกว่า 9 ปี                                  |     |      |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการดำเนินการ

- ก หมายความว่า ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข หมายความว่า ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
- ค หมายความว่า มีการดำเนินการบ้างแล้วควรมีการปรับปรุง
- ง หมายความว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม  
ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	การดำเนินการ	ความคิดเห็น			
		ก	ข	ค	ง
1	การวางแผนทรัพยากรบุคคล สถาบันของท่านมีการวางแผนในการใช้บุคลากร โดยให้มีปริมาณงานที่เหมาะสม .....				
2	สถาบันของท่านมีการจัดทำโครงสร้างของสถาบัน โดยกำหนดขอบเขตหน้าที่ของแต่ละฝ่าย อย่างชัดเจน .....				
3	สถาบันของท่านมีการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ ของอาจารย์ .....				
4	สถาบันของท่านมีการจัดทำโครงสร้าง แผนภูมิ การบริหารงานของแต่ละฝ่าย .....				
5	สถาบันได้แจ้งรายละเอียดให้อาจารย์ทราบเกี่ยวกับ เป้าหมายและ/หรือการพัฒนาสถาบันทุกครั้ง ที่มีการกำหนดโครงการใหม่ ๆ .....				
6	สถาบันของท่านมีการวางแผนทรัพยากรบุคคล ควบคู่ไปกับแผนงานของสถาบัน .....				

ข้อที่	การดำเนินการ	ความคิดเห็น			
		ก	ข	ค	ง
7	<b>การสรรหา</b> สถาบันของท่านได้กำหนดลักษณะและคุณสมบัติ ในตำแหน่งอาจารย์ .....				
8	สถาบันของท่านได้กำหนดวิธีการสรรหา .....				
9	สถาบันของท่าน ใช้วิธีการต่อไปนี้ในการสรรหา				
	9.1 ติดต่อไปยังสถาบันที่มีผู้สำเร็จการศึกษา ในสาขาที่ต้องการ .....				
	9.2 ลงโฆษณาในหนังสือพิมพ์ / วารสาร.....				
	9.3 ติดประกาศภายในสถาบัน .....				
	9.4 บุคลากรภายในสถาบัน .....				
	9.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
	ง. ....				
10	สถาบันของท่านมีการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับผู้สมัครไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง .....				
11	หน่วยงานกลางของสถาบันจะเป็นผู้ดำเนินการ ในการสรรหา .....				
	<b>การคัดเลือกบุคลากร</b>				
12	สถาบันของท่านได้จัดทำแบบฟอร์มเพื่อประเมิน อาจารย์ในระยะทดลองงาน .....				
13	หน่วยงานที่ต้องการบุคลากรเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ใน การคัดเลือก .....				
14	การตัดสินใจในการรับอาจารย์ใหม่ขึ้นอยู่กับ หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งนั้น ๆ .....				
15	ในการคัดเลือกอาจารย์ สถาบันของท่านใช้วิธีการ ดังต่อไปนี้				
	15.1 การสอบข้อเขียน .....				
	15.2 การวัดความถนัด .....				
	15.3 ความสามารถในการสอน.....				
	15.4 การทดสอบบุคลิกภาพ .....				
	15.5 การสัมภาษณ์ .....				

ข้อที่	การดำเนินการ	ความคิดเห็น			
		ก	ข	ค	ง
16	15.6 อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
	ง. ....				
	ในการคัดเลือก สถาบันของท่านพิจารณา ในประเด็นต่อไปนี้				
	16.1 ผลการศึกษา .....				
	16.2 ประสิทธิภาพ .....				
	16.3 สถาบันที่สำเร็จการศึกษา .....				
	16.4 บุคคลที่อ้างอิง(ภายในสถาบัน) .....				
	16.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
ง. ....					

- ก หมายถึงว่า ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข หมายถึงว่า ไม่มีการดำเนินการ และ ควรจะมี
- ค หมายถึงว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง หมายถึงว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	การดำเนินการ	ความคิดเห็น			
		ก	ข	ค	ง
17	การแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน อาจารย์ใหม่ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายของ สถาบันอย่างเป็นทางการ .....				
18	อาจารย์ใหม่ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับหลักและวิธี การปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ .....				
19	สถาบันของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน .....				
20	อาจารย์จะได้รับคู่มือการปฏิบัติงานทันทีเมื่อเริ่ม ปฏิบัติงาน .....				
21	เมื่อท่านเริ่มปฏิบัติงานในสถาบันแห่งนี้เป็นครั้งแรก ท่านได้รับทราบข้อมูลต่อไปนี้				
21.1	เป้าหมายของสถาบัน .....				
21.2	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถาบัน .....				
21.3	โครงสร้างของสถาบัน .....				
21.4	ทักษะการสอน .....				
21.5	ความก้าวหน้าในการทำงาน .....				
21.6	การพัฒนาคณาจารย์ .....				
21.7	ผลตอบแทน .....				
21.8	อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
	ง. ....				
	<b>การประเมินการปฏิบัติงาน</b>				
22	สถาบันของท่านได้กำหนดวิธีการประเมิน .....				
23	สถาบันได้แจ้งให้ท่านทราบถึงวิธีการ ในการประเมินการปฏิบัติงาน .....				

- ก หมายถึงว่า ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน  
 ข หมายถึงว่า ไม่มีการดำเนินการ และ ควรจะมี  
 ค หมายถึงว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง  
 ง หมายถึงว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	การดำเนินการ	ความคิดเห็น			
		ก	ข	ค	ง
24	สถาบันของท่านได้ประเมินการปฏิบัติงาน อาจารย์ในค่านต่อไปนี้				
	24.1 การสอน.....				
	24.2 การวิจัย .....				
	24.3 การบริการทางวิชาการ .....				
	24.4 การให้คำปรึกษา .....				
	24.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
	ง. ....				
25	สถาบันของท่านได้ประเมินการปฏิบัติงาน โดยใช้ การประเมินจาก				
	25.1 การประเมินตนเอง .....				
	25.2 นักศึกษา .....				
	25.3 เพื่อนร่วมงาน .....				
	25.4 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น .....				
	25.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
	ง. ....				
26	สถาบันของท่านได้จัดทำแบบฟอร์มเพื่อการประเมิน การปฏิบัติงาน .....				
27	สถาบันของท่านได้กำหนดมาตรฐานการทำงานใน ตำแหน่งอาจารย์ .....				

- ก หมายความว่า ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน  
 ข หมายความว่า ไม่มีการดำเนินการ และ ควรจะมี  
 ค หมายความว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง  
 ง หมายความว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	การดำเนินการ	ความคิดเห็น			
		ก	ข	ค	ง
28	หัวหน้าหน่วยงานได้จัดทำบันทึกผลการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานไว้อย่างสม่ำเสมอ .....				
29	วัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน ในสถาบันของท่าน คือ				
29.1	เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน .....				
29.2	เพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน .....				
29.3	เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาคณาจารย์ .....				
29.4	อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
	ง. ....				
	<b>การอบรม และ พัฒนา</b>				
30	สถาบันของท่านมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงใน เรื่องนี้ .....				
31	การพัฒนาบุคลากรที่ทำในปัจจุบัน มีการดำเนินการ ในเรื่อง				
31.1	ทักษะการสอน .....				
31.2	ความรู้ในเนื้อหารายวิชา .....				
31.3	การวิจัย .....				
31.4	อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
	ง. ....				

- ก หมายความว่า ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน  
 ข หมายความว่า ไม่มีการดำเนินการ และ ควรจะมี  
 ค หมายความว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง  
 ง หมายความว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	การดำเนินการ	ความคิดเห็น			
		ก	ข	ค	ง
32	<b>สวัสดิการ</b>				
	<u>การจ่ายเป็นเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ</u>				
	32.1 ค่าสอนนอกเวลาปฏิบัติงาน .....				
	32.2 ค่าสอนสำหรับภาระงาน ที่เกินกว่าที่กำหนด .....				
	32.3 ค่าคุมสอบ .....				
	32.4 ค่าตรวจข้อสอบ .....				
	32.5 ค่าเดินทางไปสัมมนา , ศึกษาน ต่างจังหวัด				
	32.6 ค่าเบี่ยงเสี่ยงในการปฏิบัติงานต่างจังหวัด				
	32.7 การเขียนเอกสารการสอน หรือ ตำรา				
	32.8 อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
ง. ....					
33	<u>การจ่ายค่าตอบแทน ในวันที่มิได้ปฏิบัติงาน</u>				
	33.1 วันหยุดประจำภาคการศึกษา.....				
	33.2 จำนวนวันลาป่วยที่ได้รับเงินเดือน				
	33.3 จำนวนวันลาภักดิ์ที่ได้รับเงินเดือน				
	33.4 จำนวนวันลาคลอดบุตร .....				
	33.5 จำนวนวันลาบวช .....				
	33.6 จำนวนเงินลาพักร้อน .....				
	33.7 อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
ค. ....					
ง. ....					

- ก หมายความว่า ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน  
 ข หมายความว่า ไม่มีการดำเนินการ และ ควรจะมี  
 ค หมายความว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง  
 ง หมายความว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง



ข้อที่	การดำเนินการ	ความคิดเห็น			
		ก	ข	ค	ง
34	<u>บริการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน</u>				
	34.1 บำเหน็จ .....				
	34.2 บำนาญ .....				
	34.3 การประกันชีวิต .....				
	34.4 การประกันอุบัติเหตุ .....				
	34.5 กองทุนสะสม .....				
	34.6 เงินกู้ภายในสถาบัน .....				
	34.7 อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
	ง. ....				
35	<u>บริการและผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก</u>				
	35.1 ค่าครองชีพ .....				
	35.2 ค่าเล่าเรียนบุตร .....				
	35.3 ค่ารักษาพยาบาล .....				
	35.4 สถาบันของท่านได้จัดให้มีแพทย์ มาปฏิบัติงานประจำ .....				
	35.5 การจักรถรับ-ส่ง .....				
	35.6 อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
	ง. ....				

- ก หมายความว่า ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน  
 ข หมายความว่า ไม่มีการดำเนินการ และ ควรจะมี  
 ค หมายความว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง  
 ง หมายความว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	การดำเนินการ	ความคิดเห็น			
		ก	ข	ค	ง
36	<u>รางวัลและโบนัสพิเศษ</u>				
	36.1 การให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น 5 ปี ,10 ปี เป็นต้น .....				
	36.2 อื่น ๆ (โปรดระบุ)				
	ก. ....				
	ข. ....				
	ค. ....				
	ง. ....				

- ก หมายความว่า ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข หมายความว่า ไม่มีการดำเนินการ และ ควรจะมี
- ค หมายความว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง หมายความว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อถามความคิดเห็น  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

- 4   หมายความว่า   เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 3   หมายความว่า   เห็นด้วย
- 2   หมายความว่า   ไม่เห็นด้วย
- 1   หมายความว่า   ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	การเลื่อนตำแหน่งในสถาบันของท่านใช้เกณฑ์การพิจารณาที่มีความยุติธรรม .....				
2	เมื่อมีอาจารย์ออกจากสถาบันของท่าน สถาบันสามารถจัดหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่แทนได้ทันที .....				
3	วิธีการสรรหาในสถาบันของท่านมีความเหมาะสม .....				
4	วิธีการสรรหาในสถาบันของท่านทำให้มีผู้มาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการเป็นจำนวนมาก .....				
5	หน่วยงานที่ต้องการบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการสรรหา .....				
6	อาจารย์ที่ได้รับการคัดเลือกมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง .....				
7	อาจารย์ใหม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายทันทีที่เริ่มปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน .....				
8	วิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม .....				
9	ผู้ประเมิน ได้ประเมินการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม .....				
10	หลักเกณฑ์การประเมินที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม .....				

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
11	สถาบันของท่านมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....
12	การพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปแล้ว สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์ .....	.....	.....	.....	.....
13	การพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการกระจายไปตามคณะต่าง ๆ .....	.....	.....	.....	.....
14	ระเบียบปฏิบัติงานของสถาบันเอื้อต่อการพัฒนาคณาจารย์ .....	.....	.....	.....	.....
15	สถาบันของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์ .....	.....	.....	.....	.....
16	การพัฒนาคณาจารย์สอดคล้องกับแผนงานของสถาบัน .....	.....	.....	.....	.....
17	สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับที่สถาบันของท่านได้จัดให้นั้น เพียงพอต่อความต้องการของคณาจารย์ .....	.....	.....	.....	.....

- 4   หมายความว่า   เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 3   หมายความว่า   เห็นด้วย  
 2   หมายความว่า   ไม่เห็นด้วย  
 1   หมายความว่า   ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล

**คำชี้แจง** แบบสอบถามส่วนนี้เป็นส่วนที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน - บุคคลให้มีประสิทธิภาพ

1. ด้านวางแผนทรัพยากรบุคคล

- 1.1 \_\_\_\_\_
- 1.2 \_\_\_\_\_
- 1.3 \_\_\_\_\_
- 1.4 \_\_\_\_\_

2. ด้านการสรรหา

- 2.1 \_\_\_\_\_
- 2.2 \_\_\_\_\_
- 2.3 \_\_\_\_\_
- 2.4 \_\_\_\_\_

3. ด้านการคัดเลือกบุคลากร

- 3.1 \_\_\_\_\_
- 3.2 \_\_\_\_\_
- 3.3 \_\_\_\_\_
- 3.4 \_\_\_\_\_

4. ด้านการแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน

- 4.1 \_\_\_\_\_
- 4.2 \_\_\_\_\_
- 4.3 \_\_\_\_\_
- 4.4 \_\_\_\_\_

5. การประเมินการปฏิบัติงาน

- 5.1 \_\_\_\_\_
- 5.2 \_\_\_\_\_
- 5.3 \_\_\_\_\_
- 5.4 \_\_\_\_\_

6. ด้านการอบรม และ การพัฒนา

6.1 \_\_\_\_\_

6.2 \_\_\_\_\_

6.3 \_\_\_\_\_

6.4 \_\_\_\_\_

7. ด้านสวัสดิการ

7.1 \_\_\_\_\_

7.2 \_\_\_\_\_

7.3 \_\_\_\_\_

7.4 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ขอขอบคุณ

ประวัติผู้เขียน

นางสาวกฤติมา มังคลาภรณ์ เกิดเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2505 สำเร็จการศึกษา  
ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา จากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา  
2526

เริ่มทำงานครั้งแรกที่วิทยาลัยรังสิต เมื่อปีการศึกษา 2529 ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำ  
ภาควิชาพื้นฐานทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ และดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
รังสิต

