

## บรรณานุกรม

หนังสือ (ภาษาไทย)

จำนงค์ สมประสงค์, การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ, แปลจาก The Successful Supervisor in Government and Business ของ Van Dersal, William R. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จำเนียร จวงตระกูล, การประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน, กรุงเทพมหานคร : สมาคมการจักการธุรกิจแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๓.

บุสดี ลัตยมานะ, การบริหารรัฐกิจ, กรุงเทพมหานคร : มงคลการพิมพ์, ๒๕๑๗.

วัฒนา สุทรสุวรรณ, หลักการปรับปรุงงาน, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ร่วมมิตรไทย, ๒๕๑๕.

วัลลภ ชัยพิพัฒน์, เทคนิคการจัดระบบและควบคุมงาน, กรุงเทพมหานคร

สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๓ กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๒๑.

เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๖.

อมร รักษาศักดิ์ และโสรัจ สุจริตกุล, การบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร :

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๐๕.

อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, ๒๕๒๓.

## วารสารภาษาไทย

เพ็ญศรี วายวานนท์, "แนวความคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน"

วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, (เมษายน ๒๕๑๔)

## วิทยานิพนธ์และเอกสารอื่น ๆ

ณัฐพล ชันชโย, "การสร้างมาตรวัดกำลังขวัญ", บทความเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๑๖.

วรวงษ์ รวีรัฐ, "การประเมินผลงานของพนักงานในรัฐวิสาหกิจและเอกชน" วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
๒๕๒๒.

อัศวิน สุนอนันต์, "การประเมินผลงานในองค์การธุรกิจเอกชน" วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
๒๕๑๘.



ศูนย์วิทยพัธพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Books

Beach, Dales S. Personnel : The Management of People at Work.  
 New York : The Macmillan Company, 1967.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. 5th ed.  
 New York : McGraw-Hill Company, 1966.

Kingsbury, Joseph B. Personnel Administration for Thai Students.  
 Bangkok : Thammasart University Press, 1963.

McFarland, Dalton E. Personnel Management : Theory and Practice.  
 London : The Macmillan Company Colier Macmillian, 1969.

Nigro, Felix A. Modern Public Administration. New York : Henry  
 Holt and Company, 1959.

Pigors, Paul and Myers Charles A. Personnel Administration.  
 New York : McGraw-Hill 1961.

Stahl, O.Glenn. Public Personnel Administration. New York :  
 Harper and Brothers, Publisher, 1956.

Torpey, William G. Public Personnel Management. New York :  
 D. Van Nostran Co., 1957.

White, Leonard D. Introduction to the Study of Public  
 Administration. New York : The Macmillan Company, 1975.

Yoder, Dale. Personnel Management and Industrial Relations.  
 New York : Prentice-Hall, Inc., 1962.

Yoder, Dale and Other, Handbook of Personnel Management and  
 Labour. New York : McGraw-Hill Book Inc., 1958.



Journal

Gomez, Luis R. and Mussio, Stephen J. "An Application of job Enrichment in a Civil Service Setting : A Demonstration Study", Public Personnel Management. (January-February 1975)

Walters, Roy W. "Job Enrichment Isn't Easy", Personnel Administration and Public Personnel Review. (September-October 1972)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

"กิจการท่าอากาศยาน" หมายความว่ากิจการจัดตั้งสนามบินหรือที่  
ขึ้นลงชั่วคราวของอากาศยาน การจัดตั้ง เครื่องอำนวยความสะดวกในการเดินอากาศ การ  
ให้บริการในลานจอดอากาศยาน การให้บริการช่างอากาศ และการให้บริการต่าง ๆ เกี่ยว  
กับอากาศยาน ผู้ประจำหน้าที่ สิ้นค้า พัสดุภัณฑ์ ผู้โดยสาร และลูกจ้างของผู้ประกอบธุรกิจ  
ในการเดินอากาศ รวมตลอดถึงการให้บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอันเกี่ยวกับหรือ  
ต่อเนื่องกับกิจการดังกล่าว

"คณะกรรมการ" หมายความว่าคณะกรรมการการทำอากาศยาน  
แห่งประเทศไทย

"กรรมการ" หมายความว่ากรรมการในคณะกรรมการการทำอากาศยาน  
แห่งประเทศไทย

"ผู้ว่าการ" หมายความว่าผู้ว่าการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

"พนักงาน" หมายความว่า พนักงานของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย  
ไทยรวมทั้งผู้ว่าการ

"ลูกจ้าง" หมายความว่าลูกจ้างของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

"เจ้าพนักงาน" หมายความว่าผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตาม  
พระราชบัญญัตินี้

"รัฐมนตรี" หมายความว่ารัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้  
และให้มีอำนาจตั้งต่อไปนี้ด้วย

(๑) ออกกฎกระทรวงกำหนดเขตท่าอากาศยาน โดยให้มีแผนที่แสดง  
เขตท่าอากาศยานแนบท้ายกฎกระทรวงนั้นด้วย

(๒) ออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการควบคุม การปรับปรุง และการ  
ให้ความสะดวกและความปลอดภัยแก่กิจการท่าอากาศยานในเขตท่าอากาศยาน กฎกระทรวง  
ดังกล่าวจะกำหนดให้คณะกรรมการมีอำนาจออกข้อบังคับกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติ  
ตามกฎกระทรวงอีกชั้นหนึ่งก็ได้



(๓) แต่งตั้งเจ้าพนักงานเพื่อปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้  
กฎกระทรวงนั้นเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

การจัดตั้ง ทน และทุนสำรอง

มาตรา ๕ ให้จัดตั้งการทำอากาศยานขึ้นเรียกว่า "การทำอากาศยานแห่ง  
ประเทศไทย" เรียกโดยย่อว่า "ทอท" และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า "AIRPORTS  
AUTHORITY OF THAILAND" เรียกโดยย่อว่า "AAT"

ให้ ทอท. เป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์ในการประกอบและส่งเสริมการทำอากาศ  
ยาน รวมทั้งการดำเนินกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการทำอากาศยาน

มาตรา ๖ ให้กิจการของ ทอท. ไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วย  
การคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานและลูกจ้างของ ทอท.  
ต้องได้รับการคุ้มครองแรงงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๗ ทอท. มีสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร และจะตั้งสำนักงาน  
สาขาหรือตัวแทนขึ้น ณ ที่อื่นใดในและนอกราชอาณาจักรก็ได้ แต่การตั้งสำนักงานสาขานอก  
ราชอาณาจักรต้องได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีก่อน

มาตรา ๘ ให้ ทอท. มีอำนาจกระทำกิจการต่าง ๆ ภายในขอบเขตแห่งวัตถุประสงค์  
ประสงค์ตามมาตรา ๕ และอำนาจเช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) ถือกรรมสิทธิ์หรือมีสิทธิครอบครองหรือมีทรัพย์สินต่าง ๆ สร้าง  
ซื้อ จัดหา ขาย จำหน่าย เช่า ให้เช่า เช่าซื้อ ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม รับจำนำ รับจำนอง แลก  
เปลี่ยน โอน รับโอน หรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน ทั้งในและนอกราชอาณาจักร  
ตลอดจนรับทรัพย์สินที่มีผู้ทูลให้

(๒) จัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งของ เครื่องใช้ หรือบริการต่าง ๆ เพื่อความ  
สะดวกและปลอดภัยอันเกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับกิจการทำอากาศยาน

(๓) กำหนดอัตราค่าการให้บริการใช้ท่าอากาศยาน ทรัพย์สิน บริการ และความสะดวกต่าง ๆ ในกิจการของ ทอท. ตลอดจนวิธีชำระค่าการระดังกล่าว

(๔) กำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการใช้และรักษาท่าอากาศยาน ทรัพย์สิน บริการ และความสะดวกต่าง ๆ ในกิจการท่าอากาศยาน

(๕) สำรวจ วางแผน ออกแบบ สร้างและปรับปรุงท่าอากาศยาน และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจการท่าอากาศยาน

(๖) ควบคุม ปรับปรุง และให้ความสะดวกและความปลอดภัยแก่ กิจการท่าอากาศยานภายในเขตท่าอากาศยาน

(๗) ให้บริการและความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการในการเดินอากาศในการใช้ท่าอากาศยาน

(๘) กู้หรือยืมเงินภายในและภายนอกราชอาณาจักร

(๙) ให้อุทธรณ์หรือให้ยืมเงินโดยมีหลักประกันค้ำยบุคคลหรือทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แก่กิจการของ ทอท.

(๑๐) ออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน

(๑๑) ถือหุ้น หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือร่วมกิจการกับบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่กิจการของ ทอท.

(๑๒) ว่าจ้างหรือมอบให้บุคคลใดประกอบกิจการ ส่วนหนึ่งส่วนใดของ ทอท. แต่ถ้ากิจการนั้นมีรัฐวิสาหกิจใดมีอำนาจดำเนินการและคณะกรรมการเห็นว่ารัฐวิสาหกิจนั้นสามารถจะดำเนินการได้ทั้ง เกิดผลและมีประสิทธิภาพได้ ก็ให้ว่าจ้างหรือมอบให้รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นผู้ประกอบกิจการก่อนผู้อื่น

(๑๓) ตั้งหรือรับเป็นตัวแทน ตัวแทนค่าต่าง และนายหน้าในกิจการตามวัตถุประสงค์ของ ทอท.

(๑๔) กระทำการอย่างอื่นบรรดาที่เกี่ยวกับหรือเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ ทอท.



ในกรณีนี้ ทอท. ได้รับอนุญาตให้เข้าดำเนินการทำอากาศยานในสนามบิน หรือที่ขึ้นลงชั่วคราวของอากาศยานของส่วนราชการใด และต้องให้ทรัพย์สินในกิจการ ทำอากาศยานร่วมกันกับส่วนราชการนั้น การใช้อำนาจตามมาตรานี้มีผลกระทบต่อทรัพย์สิน ที่ใช้ร่วมกันดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากส่วนราชการนั้นก่อน

มาตรา ๕ ให้ ทอท. มีอำนาจดำเนินการทำอากาศยานในเขตสนามบินอนุญาต หรือที่ขึ้นลงชั่วคราวของอากาศยานที่ประกาศกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ ทั้งนี้ ตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายและกำหนดโดยกฎกระทรวง และให้ ทอท. มีสิทธิและหน้าที่เสมือนผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการดังกล่าวตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ แต่ในการนี้ ทอท. จะว่าจ้างหรือมอบให้บุคคลใดประกอบกิจการดังกล่าวส่วนหนึ่งส่วนใดแทน ก็ได้

มาตรา ๑๐ ทุนของ ทอท. ประกอบด้วย

(๑) เงินและทรัพย์สินที่โอนตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๒ เมื่อ ใ้หักหนี้สินออกแล้ว

(๒) เงินที่ได้รับจากงบประมาณโดยรัฐบาลจ่ายเป็นทุนประเดิม หารับล้านบาท และจัดสรรเพิ่มเติมเป็นคราว ๆ ตามจำนวนที่คณะรัฐมนตรีเห็นสมควร

(๓) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ทูลให้

มาตรา ๑๑ เงินสำรองของ ทอท. ให้ประกอบด้วยเงินสำรองธรรมดาซึ่งตั้ง ไว้เผื่อขาด เงินสำรองเพื่อขยายกิจการ เงินสำรองเพื่อการไถ่ถอนหนี้ และเงินสำรอง อื่น ๆ ตามความประสงค์แต่ละอย่างโดยเฉพาะตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

เงินสำรองจะนำออกใช้ได้ก็แต่โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา ๑๒ ทรัพย์สินของ ทอท. ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

หมวด ๒

คณะกรรมการและบุคลากร

มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการบริหารท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย" ประกอบด้วย ประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลังหนึ่งคน ผู้แทนกระทรวงคมนาคมหนึ่งคน ผู้แทนกองทัพอากาศหนึ่งคน กรรมการอื่นอีกไม่เกิน ๖ คน และผู้ว่าการเป็นกรรมการ

ให้ผู้ว่าการเป็นเลขาธิการคณะกรรมการ

ให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการอื่น

มาตรา ๑๔ เพื่อประโยชน์แห่งกิจการของ ทอท. ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดของ ทอท. แล้วรายงานต่อคณะกรรมการ

มาตรา ๑๕ ประธานกรรมการหรือกรรมการต้องไม่มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับ ทอท. หรือในกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของ ทอท. ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม เว้นแต่เป็นเพียงประธานกรรมการหรือกรรมการของรัฐวิสาหกิจซึ่งกระทำการอันมีส่วนได้เสียเท่านั้น

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้องไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้าง และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจด้วย

มาตรา ๑๖ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งแทนหรือเป็นกรรมการเพิ่มขึ้น อยู่ในตำแหน่ง เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระดังกล่าวในวาระหนึ่ง หากยังมีใ้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตาม



วาระนั้นอยู่ในตำแหน่ง เพื่อกำเนินงานต่อไป จนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๑๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๑๖ ประธานกรรมการ กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ทาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ขาดการประชุมคณะ กรรมการ เกินสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๕

มาตรา ๑๕

มาตรา ๑๕ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของ ทอท. อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (๑) ออกข้อบังคับกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกมาตามมาตรา ๔ (๒)
- (๒) ออกข้อบังคับหรือระเบียบ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตาม

มาตรา ๕ และมาตรา ๔

(๓) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประชุม และการดำเนินกิจการของ คณะ กรรมการและคณะอนุกรรมการ

(๔) ออกข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของ ทอท. และออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานต่าง ๆ ของ ทอท.



(๕) ออกข้อบังคับว่าด้วยการปฏิบัติงานของผู้นำการและการมอบให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนผู้นำการ

(๖) ออกข้อบังคับกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่น ๆ ของพนักงานและลูกจ้าง

(๗) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้าง การถอดถอน ระเบียบวินัยการลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงานและลูกจ้าง

(๘) ออกระเบียบว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง

(๙) ออกข้อบังคับว่าด้วยการกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่น เพื่อสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้างและครอบครัว โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

(๑๐) ออกข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยประชุม และการจ่ายเงินอื่น ๆ

(๑๑) ออกระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบพนักงานและลูกจ้าง

มาตรา ๑๘ ให้ข้อบังคับหรือระเบียบตามมาตรา ๑๘ ถ้ามีข้อจำกัดอำนาจของผู้นำการในการทำนิติกรรมไว้ประการใด ให้รัฐมนตรีประกาศข้อความเช่นนั้นในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๒๐ ให้คณะกรรมการเป็นผู้แต่งตั้งและกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้นำการ ภายความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ผู้นำการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๒๑ ผู้นำการต้อง

(๑) มีความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจการบินและการทำอากาศยาน

(๒) ไม่มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทบ หอท. หรือในกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของ หอท. ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม

(๓) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติ  
มาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๒๒ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามมาตรา ๒๐ วรรคสอง ผู้ว่าการพ้น  
ตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะกรรมการให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความ  
ประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ซากการประชุมคณะกรรมการ เกินสองครั้ง ติดต่อกันโดยไม่มี

เหตุอันสมควร

(๖) ซากคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๑

มติของคณะกรรมการให้ผู้ว่าการออกจากตำแหน่งตาม (๓) ต้องประกอบด้วย  
คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่อยู่ในตำแหน่ง นอกจาก  
ผู้ว่าการ และต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี

มาตรา ๒๓ ผู้ว่าการมีหน้าที่บริหารกิจการของ ทอท. ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์  
และอำนาจหน้าที่ของ ทอท. และตามนโยบาย ข้อบังคับ และระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด  
กับมีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างทุกตำแหน่ง

ผู้ว่าการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของ ทอท.

มาตรา ๒๔ ผู้การมีอำนาจ

(๑) บรรจุ แ่่งตั้ง ถอดถอน เลื่อน ลด ทัศนเงินเดือนหรือค่าจ้าง  
ลง โทษทางวินัย พนักงานและลูกจ้างตลอดจนให้พนักงานและลูกจ้างออกจากตำแหน่งตาม  
ระเบียบหรือข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด แต่ถ้าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างชั้นที่ปรึกษา  
ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือบุคลากรตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป จะต้องได้รับความเห็น  
ชอบจากคณะกรรมการก่อน





(๒) กำหนดเงื่อนไขในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างและ  
ออกระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติงานของ ทอท. โดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบหรือข้อบังคับ  
ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๕ ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้ว่าการเป็นผู้แทนของ ทอท.  
และเพื่อการนี้ผู้ว่าการจะมอบอำนาจให้บุคคลใด ๆ ปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนก็ได้ แต่ต้อง  
เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

นิติกรรมที่ผู้ว่าการกระทำโดยผ่านข้อบังคับหรือระเบียบตามมาตรา ๑๘ ย่อมไม่  
ผูกพัน ทอท. เว้นแต่คณะกรรมการจะให้สัตยาบัน

มาตรา ๒๖ ในกรณีที่ผู้ว่าการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือตำแหน่งผู้ว่าการว่าง  
ลงและยังมีได้ แคงตั้งผู้ว่าการ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งพนักงานคนใดคนหนึ่ง เป็นผู้รักษา  
การแทนผู้ว่าการ

ให้ผู้รักษาการแทนผู้ว่าการมีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกันกับผู้ว่าการ เว้นแต่  
อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าการในฐานะกรรมการ

มาตรา ๒๗ ให้ประธานกรรมการและกรรมการได้รับประโยชน์ตอบแทนตาม  
ระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๘ ประธานกรรมการ กรรมการ ผู้ว่าการ พนักงานและลูกจ้าง อาจ  
ได้รับเงินรางวัลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๙ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ  
และพนักงาน เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้เจ้าพนักงานตามพระราช  
บัญญัตินี้เป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ  
อาญา เพื่อปฏิบัติการเกี่ยวกับความผิดที่เกิดขึ้นในเขตท่าอากาศยาน

หมวด ๓

การสร้างและบำรุงรักษาท่าอากาศยาน



มาตรา ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการสร้างหรือบำรุงรักษาอากาศยาน ให้ ทอท. มีอำนาจมอบหมายให้พนักงานและผูซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานเข้าใช้สอยหรือ เข้าครอบครองอสังหาริมทรัพย์ซึ่งมีใช้ที่อยู่อาศัยของบุคคลใด ๆ เป็นการชั่วคราวภายใต้เงื่อนไขที่เงื่อนไข กิ่งต่อไปนี้

(๑) การใช้สอยหรือเข้าครอบครองนั้นเป็นการจำเป็นสำหรับการสำรวจเพื่อสร้างหรือบำรุงรักษาอากาศยาน หรือเป็นการจำเป็นสำหรับการป้องกันอันตรายหรือความเสียหายที่จะ เกิดแก่ทำอากาศยาน

(๒) ทอท. ใ้บอกกล่าวโดยแจ้ง เป็นหนังสือให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองอสังหาริมทรัพย์ทราบภายในเวลาอันสมควร แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามวัน ถ้าไม่อาจติดต่อกับเจ้าของหรือผู้ครอบครองอสังหาริมทรัพย์ได้ ให้ประกาศให้เจ้าของ หรือผู้ครอบครองอสังหาริมทรัพย์นั้นทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน การประกาศให้ทำเป็นหนังสือปิดไว้ ณ ที่ซึ่งอสังหาริมทรัพย์นั้นตั้งอยู่ และ ณ ที่ทำการเขต หรืออำเภอ ที่ทำการกำนันและที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งอสังหาริมทรัพย์นั้นตั้งอยู่ ทั้งนี้ให้แจ้งกำหนดระยะเวลาทำการและการที่จะกระทำนั้นไว้ด้วย

ในการปฏิบัติตามมาตรานี้ พนักงานต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการปฏิบัติของพนักงานหรือผูซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานตามมาตรานี้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของหรือผู้ครอบครองอสังหาริมทรัพย์หรือผู้ทรงสิทธิอื่น บุคคลนั้นมีสิทธิเรียกค่าทดแทนจาก ทอท. ได้ และถ้าไม่สามารถตกลงกันในจำนวนค่าทดแทน ให้มอบข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการวินิจฉัย และให้นำกฎหมายว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๓๑ ในกรณีจำเป็นและเร่งด่วนเพื่อป้องกันอันตรายหรือความเสียหายที่เกิดแก่ทำอากาศยาน อากาศยาน หรือผู้ให้บริการและความสะดวกต่าง ๆ ของ ทอท. พนักงานและผูซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานอาจเข้าไปในที่ดิน หรือสถานที่ของบุคคลใด ๆ เพื่อปฏิบัติการป้องกันได้ แต่ถ้าเจ้าของหรือผู้ครอบครองอยู่ ณ ที่นั้นด้วย ก็ให้พนักงานหรือผูซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานแจ้งให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองทราบก่อน

มาตรา ๓๒ เมื่อ ทอท. มีความจำเป็นที่จะต้องใช้มาซึ่งอสังหาริมทรัพย์เพื่อจัดสร้างท่าอากาศยานเมื่อมิได้ตกลงในเรื่องการโอนไว้เป็นอย่างอื่น ให้ดำเนินการเวนคืนตามกฎหมายว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

#### หมวด ๔

#### การร้องทุกข์และการสงเคราะห์

มาตรา ๓๓ พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๔ ให้ ทอท. จัดให้มีกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้างและครอบครัวในกรณีพ้นจากตำแหน่ง ประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ตาย หรือกรณีอื่นอันควรแก่การสงเคราะห์

การจัดให้กองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นตามวรรคหนึ่ง การออกเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ การกำหนดประเภทของผู้ซึ่งพึงได้รับการสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ การจ่ายเงินสงเคราะห์ และการจัดการกองทุนสงเคราะห์ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด ๕

#### การเงิน การบัญชี และการตรวจสอบ

มาตรา ๓๕ ทอท. ต้องจัดทำงบประมาณประจำปี โดยให้แยกเป็นงบลงทุนและงบทำการ สำหรับงบลงทุนนั้นให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ ส่วนงบทำการนั้นให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

มาตรา ๓๖ รายได้ที ทอท. ได้รับจากการดำเนินงานในปีหนึ่ง ๆ ให้ตกเป็นของ ทอท. สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และ เมื่อได้หักรายจ่ายสำหรับการดำเนินงาน



ค่าภาระต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น ค่าบำรุงรักษา ค่าเสื่อมราคา เงินสำรองตามมาตรา ๑๑ และเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นตามมาตรา ๓๔ และเงินลงทุนตาม ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว เหลือเท่าใดให้นำส่งเป็นรายได้ของรัฐ

ถ้ารายได้มีไม่เพียงพอสำหรับรายจ่ายตามวรรคหนึ่ง นอกจากเงินสำรองตาม มาตรา ๑๑ และ ทอท. ไม่สามารถหาเงินจากทางอื่นได้ รัฐพึงจ่ายเงินให้ ทอท. เท่า จำนวนที่จำเป็น

มาตรา ๓๗ ทอท. ต้อง เปิดบัญชีเงินฝากไว้กับธนาคารแห่งประเทศไทย หรือ ธนาคารอื่นตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา ๓๘ ทอท. ต้องวางและถือไว้ซึ่งระบบการบัญชีที่เหมาะสมแก่กิจการ แยกตามประเภทงานส่วนที่สำคัญ มีสมุดบัญชีลงรายรับและจ่ายเงิน สินทรัพย์และหนี้สินที่ แสดงกิจการที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงและตามที่ควรตามประเภทงาน พร้อมด้วยข้อความ อันเป็นที่มาของรายการนั้น ๆ และให้มีการตรวจสอบบัญชีภายในเป็นประจำ

มาตรา ๓๙ ทอท. ต้องจัดทำบัญชี บัญชีทำการ และบัญชีกำไรขาดทุน ส่งผู้สอบ บัญชีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

มาตรา ๔๐ ทุกปีให้สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชี ทำการตรวจสอบรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของ ทอท.

มาตรา ๔๑ ผู้สอบบัญชีมีอำนาจตรวจสอบสรรพสมุดบัญชี และ เอกสารหลักฐาน ของ ทอท. เพื่อการนี้ให้มีอำนาจสอบถามประธานกรรมการ กรรมการ ผู้ว่าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ ทอท.

มาตรา ๔๒ ผู้สอบบัญชีต้องทำรายงานผลการสอบบัญชีและการเงินเสนอต่อ คณะกรรมการภายในหนึ่งร้อยหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี เพื่อคณะกรรมการเสนอต่อรัฐมนตรี

มาตรา ๔๓ ให้คณะกรรมการทำรายงานปีละครั้ง เสนอรัฐมนตรี รายงานนี้ให้ ถ้าวางถึงผลงานของ ทอท. ในปีที่ผ่านมาแล้ว พร้อมทั้งคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของ คณะกรรมการ โครงการและแผนงานที่จะจัดในภายหน้า



ให้ ทอท. โฆษณารายงานประจำปีทีขึ้นไปโดยแสดงงบดุล บัญชีทำการและบัญชี  
กำไรขาดทุนที่ผู้สอบบัญชีรับรองว่าถูกต้องแล้ว รวมทั้งรายงานสรุปผลงานในปีที่ล่วงมา ภาย  
ในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีของ ทอท.

#### หมวด ๒

#### การกำกับและควบคุม

มาตรา ๔๔ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำกับโดยทั่วไปซึ่งกิจการของ ทอท. เพื่อ  
การนี้จะสั่งให้ ทอท. ชี้แจงข้อเท็จจริง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการ  
กระทำของ ทอท. ที่ขัดก่อนนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนมีอำนาจที่จะ  
สั่งให้ปฏิบัติการตามนโยบายของรัฐบาลหรือมติของคณะรัฐมนตรี และสั่งสอบสวนข้อเท็จจริง  
เกี่ยวกับการดำเนินการได้

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่ ทอท. จะต้องเสนอเรื่องใด ๆ ไปยังคณะรัฐมนตรี ให้  
ทอท. นำเรื่อง เสนอรัฐมนตรีเพื่อเสนอต่อไปยังคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๔๖ ทอท. ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการ  
ดังต่อไปนี้ได้

- (๑) ลงทุนเพื่อขยายโครงการ เดิมหรือริเริ่มโครงการ ใหม่ซึ่งมี  
วงเงินเกินสิบล้านบาท
- (๒) การกู้ยืมเงินหรือให้กู้ยืมเงินจำนวนเกินคราวละสิบล้านบาท
- (๓) ออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน
- (๔) จำหน่ายอสังหาริมทรัพย์อันมีราคา เกินหนึ่งล้านบาท
- (๕) จำหน่ายทรัพย์สินอันมีราคา เกินหนึ่งล้านบาทจาก บัญชี เป็นสัญญา
- (๖) กู้ยืมหรือเช่า เป็นหุ้นส่วนหรือร่วมกิจการกับบุคคลอื่น เพื่อ

ประโยชน์แก่กิจการ ของ ทอท.

## หมวด ๗

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๔๗ ผู้ใดชักชวนการกระทำของ ทอท. หรือพนักงานหรือลูกจ้างซึ่งกระทำการตามมาตรา ๓๐ หรือมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๒ เดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๘ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงซึ่งออกตามมาตรา ๔ (๒) หรือฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับของ คณะกรรมการ ซึ่งออกตามกฎกระทรวงดังกล่าว ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ห้าสิบบาทถึงสองพันบาท

ความผิดตามมาตรา นี้ ให้เจ้าพนักงานมีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้ แต่ถ้าผู้นั้นไม่ยอมให้เปรียบเทียบปรับ เจ้าพนักงานผู้ทำการจับต้องนำตัวผู้ถูกจับส่งมอบให้แก่เจ้าพนักงานตำรวจโดยทันที ซึ่งต้องไม่เกินยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่ได้จับกุม

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๙ ในระยะเริ่มแรกให้ ทอท. มีอำนาจดำเนินการทำอากาศยานในสนามบินคอนเมืองของกองทัพอากาศ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา กิจกรรมและทรัพย์สินส่วนใดที่กองทัพอากาศไม่ต้องใช้ อีกต่อไปให้ดำเนินการโอนตามมาตรา ๕๐ ส่วนกิจกรรมและทรัพย์สินส่วนใดที่กองทัพอากาศจะสงวนไว้ใช้หรือต้องใช้ร่วมกับ ทอท. ให้กองทัพอากาศมีอำนาจอนุญาตให้ ทอท. ใช้ประโยชน์ได้ แต่ตราบที่ราชพัสดุให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๐

มาตรา ๕๐ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ตลอดจนงบประมาณของกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม ในส่วนที่เกี่ยวกับสนามบินคอนเมืองของกรมการบินพลเรือนตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกำหนด ไปเป็นของ ทอท. ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมประกาศในราชกิจจานุเบกษา



มาตรา ๕๑ บรรดาที่ราชพัสดุที่อยู่ในความปกครองดูแลและใช้ประโยชน์ของ กองทัพอากาศอื่น เกี่ยวกับสนามบินคอนเมืองให้กองทัพอากาศมีอำนาจอนุญาตให้ ทอท. ใช้ประโยชน์ได้ การใช้ที่ราชพัสดุ การปลูกสร้าง คัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร หรือสิ่งปลูกสร้างในที่ราชพัสดุ ตลอดจนการเรียกค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ และการดำเนินการเกี่ยวกับค่าตอบแทนดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงการคลังและกองทัพอากาศ ร่วมกันกำหนด ค่าตอบแทนที่เหลือจากการใช้จ่ายเพื่อบำรุงรักษาที่ราชพัสดุนั้น ให้นำส่งคลัง เป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๕๒ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ตลอดจนงบประมาณของ กรมการบินพาณิชย์ กระทรวงคมนาคม ในส่วนที่เกี่ยวกับสนามบินคอนเมือง ตามที่รัฐมนตรี กำหนดไปเป็นของ ทอท. ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๕๓ ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดของกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหาร สูงสุด กระทรวงกลาโหม และของกรมการบินพาณิชย์ กระทรวงคมนาคม ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจการที่โอนไปตามมาตรา ๕๐ หรือมาตรา ๕๒ แล้วแต่กรณี ถ้าสมัครใจจะโอนไปปฏิบัติงานกับ ทอท. และได้แจ้งความจำนง เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่ง เลื่อนเงินเดือน ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้โอนข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้นไป เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของ ทอท. แต่ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดและ ทอท. จะได้ตกลงกัน

ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างที่โอนไปเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของ ทอท. แล้วแต่กรณี ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ เท่ากับที่เคยได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน จนกว่าผู้ว่าการจะโดยบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แต่จะแต่งตั้งให้ได้รับ เงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำกว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ไ้รับอยู่เดิมไม่ได้

มาตรา ๕๔ การโอนข้าราชการตามมาตรา ๕๓ ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากประจำการ เพราะ เลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

การโอนลูกจ้างตามมาตรา ๕๓ ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากงานเพราะทางราชการยุบตำแหน่งหรือทางราชการเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด และให้ไ้รับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาการทำงานสำหรับคำนวณค่าเหน็จหรือบำนาญตามข้อบังคับของ ทอท. (ถ้ามี) ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดที่โอนไปตามมาตรา ๕๐ ประสงค์จะให้นับเวลาราชการหรือเวลาทำงานในขณะที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างก่อนที่จะมีการโอนเป็นเวลาการทำงานของพนักงานหรือลูกจ้างของ ทอท. แล้วแต่กรณี ก็ให้มีสิทธิกระทำได้โดยการขอกเลิกรับบำเหน็จบำนาญ

การขอกเลิกรับบำเหน็จบำนาญตามวรรคสาม จะต้องกระทำภายในสามสิบวันนับแต่วันที่โอนสำหรับกรณีของข้าราชการให้ดำเนินการขอกเลิกตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สำหรับกรณีของลูกจ้างให้ดำเนินการขอกเลิกโดยกระทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานยื่นต่อผู้ว่าจ้าง เพื่อส่งต่อไปให้กระทรวงการคลังทราบ

มาตรา ๕๕ ถ้าต่อไป ทอท. ใ้รับอนุญาตให้เข้าดำเนินการในสนามบินหรือที่ขึ้นลงชั่วคราวของอากาศยานของส่วนราชการใดเพิ่มขึ้น ให้ส่วนราชการนั้นยินยอมให้ ทอท. เข้าดำเนินการและต้องส่งมอบกิจการแก่ ทอท. ตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และถ้ามีกรณีที่จะต้องใช้ทรัพย์สินอันเป็นที่ราชพัสดุและอยู่ในความปกครองดูแลและใช้ประโยชน์ของส่วนราชการนั้นด้วย ก็ให้ส่วนราชการนั้นมีอำนาจอนุญาตให้ ทอท. ใช้ประโยชน์ได้ และให้มาตรา ๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส. โหตระกิตย์

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศพระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เนื่องจากการประกอบกิจการท่าอากาศยานเป็นกิจการด้านสาธารณูปโภคที่มีความสำคัญยิ่งต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ แต่การดำเนินงานในค่านี้นับขึ้นอยู่กัส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งแยกกันอยู่ ทำให้ขาดความคล่องตัว สมควรจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานท่าอากาศยานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น



## ภาคผนวกที่ ๒

## แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบกับการปรับปรุงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย" ของนิสิตปริญญาโท ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ โดยใจใหญ่และซื่อสัตย์จริง เพื่อผลทางการศึกษาวิจัยที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องต่อความเป็นจริง ทั้งนี้ท่านไม่ต้องบอกชื่อนามสกุลแต่อย่างใด คำตอบที่ได้จะนำมาประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านคงจะกรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามชุดนี้อย่างครบถ้วน และขอขอบพระคุณอย่างยิ่งสำหรับความร่วมมือด้วยดีมา ณ โอกาสนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร

(นางชฎาพันธ์ วิเชียรเกื้อ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
นิสิตปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความต่อไปนี้

๑. เพศ
- ๑.....ชาย
- ๒.....หญิง
๒. อายุ
- ๑.....ไม่เกิน ๒๕ ปี
- ๒.....๒๖ - ๓๕ ปี
- ๓.....๓๖ - ๔๕ ปี
- ๔.....๔๖ ปีขึ้นไป
๓. สถานภาพสมรส
- ๑.....โสด
- ๒.....แต่งงานแล้วและอยู่ด้วยกัน
- ๓.....หย่า
- ๔.....อื่น ๆ
๔. จบการศึกษาระดับสูงสุด
- ๑..... ป.๗
- ๒.....ม.ศ.๓ - ม.ศ.๕
- ๓..... อาชีวศึกษา
- ๔.....อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ม.ศ.๖) หรือเทียบเท่า
- ๕.....ปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่า
๕. อาชีพเดิมก่อนมา เป็นพนักงาน ทอท.
- ๑.....รับราชการ
- ๒.....ทำงานบริษัท/องค์กรเอกชน
- ๓..... เป็นพนักงาน/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ/องค์กรของรัฐ
- ๔.....ทำนา ทำสวน ทำไร่
- ๕.....ยังไม่มืงานทำ
- ๖.....อื่น ๆ (โปรดระบุ)
๖. ท่านทำงานกับ ทอท. มาเป็นเวลา
- ๑.....๖ เดือน
- ๒.....๑ ปี
- ๓.....๑ ปี ๖ เดือน
- ๔.....๒ ปีขึ้นไป





ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (+๒)	เห็นด้วย บาง (+๑)	ไม่มี ความ เห็น(๐)	ไม่ ค่อย เห็นด้วย (-๑)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (-๒)
๘. ท่านคิดว่า ทอท. มีระเบียบวิธี ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการบริหาร งานบุคคล					
๙. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ทอท. มีการจำแนก ลักษณะของงานที่ประเมิน					
๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทอท. มีการกำหนดระเบียบและขั้นตอนในการ ดำเนินการ					
๑๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ทอท. มีการกำหนด ระดับตำแหน่งของผู้ประเมินใน ขั้นตอนต่าง ๆ					
๑๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ทอท. มีการกำหนด ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
๑๓. ทอท. มีการวิเคราะห์ผลของ การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ลำดับชั้นของการบังคับบัญชา					
๑๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ทอท. มีการนำผลไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ ด้วย					
๑๕. พนักงาน ทอท. ทุกคนทราบหลัก เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติ งานเป็นอย่างดี					



ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (+๒)	เห็นด้วย บาง (+๑)	ไม่มี ความ เห็น(๐)	ไม่คอย เห็นด้วย (-๑)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (-๒)
๑๖. ทอท. ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานโดยชี้ผลงานและความ รู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็น หลัก					
๑๗. ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้พนักงานทราบว่า ทำงานขนาดไหนจึงจะ เรียกว่าได้ มาตรฐาน ทำงานขนาดไหนจึงจะ เรียกว่าสูงกว่ามาตรฐานและทำงาน ขนาดไหนจึงจะเรียกว่าต่ำกว่า มาตรฐาน					
๑๘. การพิจารณา เลื่อนตำแหน่งพนักงาน โดยพิจารณาผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเป็นวิธีการที่ เหมาะสม					
๑๙. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ทอท. ในแบบที่เป็นอยู่มี ความละเอียดรอบคอบดีแล้ว					
๒๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ทอท. ในแบบที่เป็นอยู่ มีความยุติธรรม					
๒๑. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบังคับบัญชาอย่างละเอียดถี่ถ้วน					
๒๒. ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใน ทอท. โดยส่วนรวมท่านคิดว่า เหมาะสมดี					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (+๒)	เห็นด้วย บาง (+๑)	ไม่มี ความ เห็น(๐)	ไม่ ค่อย เห็นด้วย (-๑)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (-๒)
๒๓. ทอท. มีการประเมินผลการทำงาน ของพนักงานอย่างถูกต้องตาม ความเป็นจริง					
๒๔. ทอท. มีการประเมินผลการทำงาน ของพนักงานโดยพิจารณาจากผล งานอย่างจริงจัง					
๒๕. ทอท. มีการประเมินผลการทำงาน ของพนักงานโดยพิจารณาจากความ รู้ความสามารถ					
๒๖. หลังจากทำการประเมินผลการทำงาน แล้ว ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ของท่านได้เรียกผู้ใต้บังคับบัญชามา ชี้แจงและแนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
๒๗. ทอท. ทำการประเมินผลการทำงาน เพื่อนำผลไปพิจารณาขึ้นเงินเดือน พนักงาน					
๒๘. ทอท. ทำการประเมินผลการทำงาน เพื่อนำผลไปพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง พนักงาน					
๒๙. ทอท. ทำการประเมินผลการทำงาน เพื่อนำผลไปพิจารณาโยกย้าย เปลี่ยนหน้าที่ของพนักงาน					
๓๐. ทอท. ทำการประเมินผลการทำงาน เพื่อนำผลไปพิจารณาคัด พนักงาน					



ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (+๒)	เห็นด้วย บาง (+๑)	ไม่มี ความ เห็น(๐)	ไม่ ค่อย เห็นด้วย (-๑)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง(-๒)
๓๑. ทอท. ทว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนำไปพิจารณาในการพัฒนาตนเอง					
๓๒. ทอท. ทว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงงานขององค์การโดยรวม					
๓๓. ระหว่างเดือนมกราคมถึงพฤษภาคมของการพิจารณาความดีความชอบแล้ว การทำงานในหน่วยงานของท่านก็ยังมี ความตื่นตัวและกระตือรือร้นมากเหมือนเดิม					
๓๔. ทอท. ใ้คะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาโอกาสก้าวหน้าของพนักงาน					
๓๕. ทอท. ใ้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					
๓๖. ทอท. ใ้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ					
๓๗. ทอท. ใ้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาหมุนเวียนระบบงานต่าง ๆ ในองค์การใหญ่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์					
๓๘. ทอท. พิจารณาความดีความชอบของพนักงานโดยดูจากความสำเร็จในงานไม่ใช่อายุงาน					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (+๒)	เห็นด้วย บาง (+๑)	ไม่มี ความ เห็น(๐)	ไม่ ค่อย เห็นด้วย (-๑)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (-๒)
๓๘. ทอท. มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน					
๔๐. ทอท. ใ้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจำแนกความแตกต่างในความสามารถของพนักงาน					
๔๑. ทอท. ใ้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใ้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นอย่างเห็นได้ชัดเจน					
๔๒. ทอท. ใ้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเพิ่มความรับผิดชอบแก่พนักงานที่มีความสามารถ					
๔๓. การมอบหมายงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างไม่ยุติธรรมโดยพิจารณาจากบุคคลที่ใกล้ชิดกับบังคับบัญชาเป็นหลัก					
๔๔. ทอท. ใ้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงงานขององค์การโดยส่วนรวม					
๔๕. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานของท่านของหน่วยงานของท่านอย่างเต็มที่					
๔๖. ท่านรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานของท่าน					



ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (+๒)	เห็นด้วย บ้าง (+๑)	ไม่มี ความ เห็น(๐)	ไม่ ค่อย เห็นด้วย (-๑)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (-๒)
๔๗. บุคคลทุกคนในหน่วยงานของท่านมี โอกาสก้าวหน้า					
๔๘. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ในหน่วยงาน ของท่านมีความสามัคคีกลมเกลียว และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็น อย่างดี					
๔๙. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ของท่านมีความยุติธรรมดี					
๕๐. ท่านได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการ ทำงานในหน่วยงานของท่านอย่าง เต็มที่					
๕๑. ทอท. นำผลที่ได้จากการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีไปวางแผน อัตรากำลัง					
๕๒. ทอท. นำผลที่ได้จากการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีไปวางแผน โยกย้ายสับเปลี่ยนงานให้เหมาะสม กับความสามารถของพนักงาน					
๕๓. ทอท. นำผลที่ได้จากการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีไปวางแผน ฝึกอบรมพนักงานใน ทอท.					
๕๔. ทอท. นำผลที่ได้จากการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีไปวางแผน ให้พนักงานพัฒนาตนเอง					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (+๒)	เห็นด้วย บาง (+๑)	ไม่มี ความ เห็น(๐)	ไม่ ค่อย เห็นด้วย (-๑)	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง (-๒)
๕๕. ทอท. นำผลที่ได้จากการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีไปวางแผน สำหรับโอกาสก้าวหน้าของพนักงาน แต่ละคน					
๕๖. ทอท. นำผลที่ได้จากการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีไปวางแผน พัฒนาระบบงานของการท่าอากาศยาน					
๕๗. ทอท. นำผลที่ได้จากการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีไปวางแผน พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

๑. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ทอท. ควรพิจารณาจากผลงานเป็นหลักหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....

๒. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ทอท. ควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นหลักหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....

๓. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ทอท. ควรพิจารณาจากอุปนิสัยของพนักงานเป็นหลักหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....

๔. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ทอท. ควรพิจารณาจากบุคลิก

.....  
.....  
.....

๕. ท่านคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานใน ทอท. ควรพิจารณาจากบุคคลที่ใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาที่สุดหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....

๖. ท่านคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานใน ทอท. ควรใช้ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาโดยตรงแค่เพียงอย่างเดียวหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....

๗. ท่านคิดว่า หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บังคับบัญชามีควรเรียกผู้ใต้บังคับบัญชา มาชี้แจงแนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้อง และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....

๘. ท่านคิดว่า พนักงานทุกคนทุกระดับ ควรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนโดยพร้อมเพรียงกันหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....



๙. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่าน ควรบอกให้ท่านทราบไหมว่าทำงานขนาดไหน  
จึงจะเรียกว่าได้มาตรฐาน ทำงานขนาดไหนจึงจะเรียกว่าสูงกว่ามาตรฐาน  
และทำงานขนาดไหนจึงจะเรียกว่าต่ำกว่ามาตรฐาน เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....  
.....

๑๐. ท่านคิดว่า การขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานควรพิจารณาจากการประเมิน  
ผลการปฏิบัติงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....  
.....

๑๑. ท่านคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานใน ทอท. ควรพิจารณาจากการ  
อุทิศเวลาอย่างเต็มที่ในการทำงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....  
.....

๑๒. ท่านคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานใน ทอท. ควรพิจารณาจากความ  
สม่ำเสมอและตรงต่อเวลาในการทำงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....  
.....

ภาคผนวกที่ ๓

ตารางที่ ๑

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ  
กับขวัญและกำลังใจของพนักงาน

ขวัญและกำลังใจของพนักงาน						
		๑	๒	๓	๔	๕
การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑	๗ ๗๕.๕	๒ ๑๑.๑	๖ ๓๓.๓	๒ ๑๑.๑	๑ ๕.๖
	๒	๓ ๒๗.๓	๓ ๒๗.๓	๕ ๓๖.๕	๐ ๐.๐	๑ ๕.๖
	๓	๕ ๒๕.๕	๒๕ ๓๕.๒	๕๖ ๒๒.๕	๑๖ ๒๒.๕	๔ ๑๑.๓
	๔	๑ ๑.๐	๑๑ ๑๑.๒	๓๓ ๓๓.๓	๕๐ ๕๐.๕	๑๓ ๑๓.๓
	๕	๐ ๐.๐	๓ ๒.๑	๑๕ ๕.๕	๕๖ ๓๖.๕	๓๕ ๕๕.๖
	รวม	๑๓ ๕.๐	๕๕ ๑๒.๕	๓๓ ๒๑.๕	๑๐๕ ๓๐.๖	๑๐๒ ๓๐.๐
	PEARSON'S R		= ๐.๕๕๕๕			
SIGNIFICANCE		= ๐.๐๐๐๐				
GAMMA		= ๐.๖๓๖๖				



ตารางที่ ๒

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ กับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยพิจารณาประกอบกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขวัญและกำลังใจของพนักงาน											
	๑		๒		๓		๔		๕		
	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	
การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑	๖	๑	๐	๖	๖	๔	๖	๐	๑	๐
		๕๔.๕	๑๘.๓	๐.๐	๒๕.๖	๑๘.๖	๕๓.๑	๑๘.๒	๐.๐	๕.๑	๐.๐
	๒	๑	๖	๓	๐	๓	๑	๐	๐	๑	๐
		๑๖.๕	๒๖.๓	๓๓.๕	๐.๐	๓๓.๕	๓๓.๓	๐.๐	๐.๐	๑๖.๕	๐.๐
	๓	๖	๔	๑๕	๑๐	๑๓	๓	๑๓	๓	๓	๑
		๕.๐	๑๕.๐	๓๐.๐	๓๐.๖	๒๖.๐	๑๕.๓	๒๖.๐	๑๕.๓	๑๕.๐	๕.๐
๔	๐	๑	๖	๕	๖	๑	๖	๖	๕	๑	๖
	๐.๐	๖.๖	๑๐.๐	๑๓.๖	๒๕.๐	๑๖.๖	๒๖.๓	๒๖.๓	๑๕.๖	๑๑.๖	๕.๓
๕	๐	๐	๖	๑	๓	๓	๕	๕	๓	๓	๓
	๐.๐	๐.๐	๑.๖	๖.๓	๕.๖	๕.๖	๑๖.๕	๑๖.๕	๑๖.๓	๑๖.๓	๑๕.๖
รวม	๕	๕	๒๖	๑๕	๑๖	๒๓	๑๕	๒๖	๒๖	๑๖	๖
	๓.๕	๕.๕	๑๐.๖	๒๑.๖	๑๕.๐	๓๑.๕	๑๐.๖	๓๐.๖	๓๐.๖	๑๖.๖	๓.๑
๑. ชาย PEARSON'S R = 0.6026 SIG = 0.0000 GAMMA = 0.6901											
๒. หญิง PEARSON'S R = 0.4456 SIG = 0.4456 GAMMA = 0.5259											

ตารางที่ ๓

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินสถานการณ์คุณภาพของยาง เป็นระบบ กับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยพิจารณาประกอบด้วยข้อมูลแบบสอบถาม

**ขวัญและกำลังใจของพนักงาน**

	๑			๒			๓			๔			๕		
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕
๑.	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๒.	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๓.	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๔.	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๕.	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
รวม	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
การประเมินคุณภาพของพนักงาน															
๑.	๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐		
๒.	๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐		
๓.	๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐		
๔.	๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐			๐.๐๐๐๐		
	PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐			PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐			PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖		
	PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐			PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐			PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖		
	PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐			PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐			PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖		
	PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐			PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐			PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๖		



**ตารางที่ ๕**

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประชุมคณะกรรมการปฏิรูปกิจการของประเทศไทย กับชุดและกำลังใจของพนักงาน  
โดยพิจารณาประกอบด้วยลักษณะภาพรวมของบุคลากรตามแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์	๑			๒			๓			๔			๕		
	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๑	๕๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๓.๕	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒	๕๐.๓	๑๕.๓	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๑.๑	๐.๐
๓	๕.๐	๑๐.๐	๐.๐	๑๐	๑๕	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐.๐	๐.๐
๔	๓.๓	๐.๐	๐.๐	๑๕.๕	๑๐.๐	๐.๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๒.๕	๐.๐
๕	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๕	๐.๐
รวม	๕๘	๑๖.๖	๐.๐	๓๖.๕	๓๖.๕	๐.๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕๕	๐.๐

**ตารางที่ ๕**

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน กับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยพิจารณาประกอบกับการศึกษาของบุตรแบบสอบถาม

		ขวัญและกำลังใจของพนักงาน														
		๑			๒			๓			๔			๕		
		๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๒	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๓	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๔	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๕	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
รวม	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๑. น.ค	PEARSON'S R = ๐.๖๒๖๐ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๔๑๓๓															
๒. น.ค.๓ - น.ค.๕	PEARSON'S R = ๐.๕๓๑๕ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๖๔๐๖															
๓. ข้าราชการหรือเทียบเท่า	PEARSON'S R = ๐.๖๓๕๕ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๖๓๓๖															
๔. ข้าราชการหรือเทียบเท่า	PEARSON'S R = ๐.๕๑๖๕ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๓ GAMMA = ๐.๖๓๕๖															
๕. ข้าราชการอื่นไปหรือเทียบเท่า	PEARSON'S R = ๐.๕๐๖๑ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๕๖๖๕															



ตารางที่ ๒

การางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประ เมือตักกรศึกษาอย่าง เป็นระบบ กับชีวิตและกำลังใจของพนักงาน  
โดยพิจารณาประกอบด้วยเกณฑ์ของชุมชนแบบสมถาม

ชีวิตและกำลังใจของพนักงาน

ร	๑					๒					๓					๔					๕					
	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๑	๒๐.๐	๒๐.๐	๒๐.๐	๒๐.๐	๒๐.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐	๑๖.๐
๒	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐
๓	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐
๔	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐
๕	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐
รวม	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐.๐

ตารางที่ ๗

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานของเกษตรกร กับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยพิจารณาประกอบกับอายุงานในการทํา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ขวัญและกำลังใจของพนักงาน											
	๑			๒			๓			๔		
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒
๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๒	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๓	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๔	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๕	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
รวม	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๑. ๒ เกือบ	PEARSON'S R = - SIGNIFICANCE = - GAMMA = -											
๒. ๑ ปี	PEARSON'S R = - SIGNIFICANCE = - GAMMA = -											
๓. ๑ ปี	PEARSON'S R = ๐.๕๕๕๕ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๕๕๕๕											
๔. ๒ ปีขึ้นไป	PEARSON'S R = ๐.๕๕๕๕ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๕๕๕๕											



ตารางที่ ๔

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าประสิทธิผลทางประเมิณการปฏิบัติงานของนักเรียน กับระดับกำลังใจของพนักงาน โดยพิจารณาประกอบกับระดับค่าเฉลี่ยของชุดแบบสอบถาม

ระดับกำลังใจของพนักงาน	ระดับกำลังใจของพนักงาน										ระดับกำลังใจของพนักงาน																			
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๑. ประสิทธิภาพ	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๒. คุณภาพงาน	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓. ทัศนคติ/ขวัญกำลังใจ	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๔. ทัศนคติ/ขวัญกำลังใจ	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๕. ทัศนคติ/ขวัญกำลังใจ	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
รวม	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
PEARSON'S R	SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐										SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐																			
PEARSON'S R	SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐										SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐																			
PEARSON'S R	SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐										SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐																			
PEARSON'S R	SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐										SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐																			
PEARSON'S R	SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐										SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐																			



ตารางที่ ๕

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ กับท่าทีและพฤติกรรมที่จะช่วยปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

		ท่าทีและพฤติกรรมที่จะช่วยปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม
การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑	๑๐ ๕๕.๖	๗ ๓๕.๕	๑ ๕.๖	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๑๘ ๕.๓
	๒	๓ ๒๗.๓	๓ ๒๗.๓	๕ ๕๕.๕	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๑๑ ๓.๖
	๓	๐ ๐.๐	๒ ๒๕.๖	๕ ๒๓.๖	๒ ๑๑.๓	๐ ๐.๐	๙ ๒๐.๕
	๔	๐ ๐.๐	๓ ๓.๑	๖ ๖.๕	๖ ๖.๕	๓ ๓.๑	๑๘ ๒.๘
	๕	๐ ๐.๐	๑ ๐.๓	๕ ๖.๓	๕ ๓๓.๕	๒๖ ๕๕.๖	๓๖ ๘๑.๕
		๑๓	๑๖	๑๐	๕	๕	๓๙
		๓.๕	๕.๕	๓.๖	๒.๕	๒.๕	๑๐.๐
PEARSON'S R = ๐.๗๕๕๕							
SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐							
GAMMA = ๐.๘๕๕๐							



## ตารางที่ ๑๐

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ กับท่าที และพฤติกรรมที่จะช่วยปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยพิจารณาประกอบกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ท่าทีและพฤติกรรมที่จะช่วยปรับปรุงงานให้ดีขึ้น									
		๑		๒		๓		๔		๕	
		๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑	๓ ๒๓.๖	๓ ๕๒.๕	๓ ๒๓.๓	๔ ๕๓.๑	๑ ๕.๑	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐
	๒	๒ ๒๕.๐	๑ ๓๓.๓	๒ ๒๕.๐	๑ ๓๓.๓	๔ ๕๐.๐	๑ ๓๓.๓	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐
	๓	๐ ๐.๐	๐๐ ๐.๐	๑๓ ๒๖.๐	๕ ๒๓.๔	๓๑ ๖๒.๐	๑๔ ๒๖.๓	๖ ๑๒.๐	๒ ๕.๕	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐
	๔	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๒ ๓.๓	๑ ๒.๖	๒๔ ๕๐.๐	๒๒ ๕๓.๕	๒ ๕.๓	๑๔ ๓๖.๔	๖ ๑๐.๐	๑ ๒.๖
	๕	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๑ ๐.๔	๐ ๐.๐	๕ ๕.๐	๕ ๒๕.๐	๕ ๓๑.๓	๔ ๕๐.๐	๒๐ ๖๓.๕	๕ ๒๕.๐
	รวม	๕ ๓.๕	๔ ๕.๓	๒๑ ๔.๖	๑๑ ๑๒.๕	๖๕ ๒๕.๕	๕๑ ๕๕.๖	๓๕ ๒๕.๐	๒๕ ๒๕.๖	๔๖ ๓๓.๓	๕ ๕.๕
ชาย PEARSON'S R = 0.8087 SIG = 0.0000 GAMMA = 0.9061											
หญิง PEARSON'S R = 0.7337 SIG = 0.0000 GAMMA = 0.8395											

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินการปฏิบัติงานของเป็นระบบ กับทัศนคติกรมที่จะช่วยปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยพิจารณาประกอบกับอายุของบุคลากรตาม

		ทัศนคติกรมที่จะช่วยปฏิบัติงานให้ดีขึ้น																					
		๑					๒					๓					๔						
		๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕		
๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๒	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๓	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๔	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๕	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
รวม	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๑. อายุเฉลี่ย: ๓๕ ปี		PEARSON'S R = ๐.๐๕๓๓										SIGNIFICANCE = ๐.๕๓๓๓										GAMMA = ๐.๐๐๐๐	
๒. อายุ ๓๖ - ๓๘ ปี		PEARSON'S R = ๐.๓๕๕๐										SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐										GAMMA = ๐.๕๕๕๕	
๓. อายุ ๓๖ - ๔๕ ปี		PEARSON'S R = ๐.๓๕๖๕										SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐										GAMMA = ๐.๕๖๖๖	
๔. อายุ ๔๖ ปีขึ้นไป		PEARSON'S R = ๐.๓๕๖๕										SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐										GAMMA = ๐.๕๖๖๖	



ตารางที่ ๑๒

การางของความสัมพันธระหวางการประ เนิมสการปริญญานอยาง เนิมระบบ กัยหาพิและพหุกิจกรรมที่จะช่วยปรับปรุงงานใ ทัศน โยพิจรณประกอบกับสถานภาพสมรสของบุคคลตาม

หาพิและพหุกิจกรรมที่จะช่วยปรับปรุงงานใ ทัศน

	๑					๒					๓					๔					๕					
	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๑	๓๕.๐	๓๖.๓	๑๐๐.๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒	๓๕.๐	๓๖.๖	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๓๕.๐	๓๖.๐	๓๕.๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

**ตารางที่ ๑๑**

ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการบริหารงานอย่างเป็นระบบ กับทัศนคติและพฤติกรรมที่ช่วยปรับปรุงงานไปข้างหน้า โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการประเมินผลการบริหารงานอย่างเป็นระบบ กับทัศนคติและพฤติกรรมที่ช่วยปรับปรุงงานไปข้างหน้า

ลำดับ	ทัศนคติและพฤติกรรมที่ช่วยปรับปรุงงานไปข้างหน้า												
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓
๑	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๒	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๔	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
รวม	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๑. ปีที่	PEARSON'S R = ๐.๓๖๕๖ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๐๐๐๐												
๒. ปีที่ ๓ - ปีที่ ๕	PEARSON'S R = ๐.๓๖๕๖ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๐๐๐๐												
๓. อาชีวศึกษาเพื่อพัฒนา	PEARSON'S R = ๐.๓๖๕๖ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๐๐๐๐												
๔. อนุบริหารเพื่อพัฒนา	PEARSON'S R = ๐.๓๖๕๖ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๐๐๐๐												
๕. บริหารทั่วไปเพื่อพัฒนา	PEARSON'S R = ๐.๓๖๕๖ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๐๐๐๐												





ตารางที่ ๑๕

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ เป็นระยะ กับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนของปริมาณที่เก็บ  
โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลในการหา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนของปริมาณที่เก็บ																								
	๑				๒				๓				๔				๕								
๑	๑.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๒	๐.๐	๑.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	
๓	๐.๐	๐.๐	๑.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๔	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๕	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
รวม	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๑. ๒ เดือน	PEARSON'S R = - SIGNIFICANCE = - GAMMA = -																								
๒. ๓ เดือน	PEARSON'S R = - SIGNIFICANCE = - GAMMA = -																								
๓. ๔ เดือน	PEARSON'S R = ๐.๖๓๖๖ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๙ GAMMA = ๐.๕๕๕๕																								
๔. ๕ เดือน	PEARSON'S R = ๐.๕๐๙๖ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๕๐๐๕																								



**ตารางที่ ๑๖**

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ กับทัศนคติและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมปรับปรุงงานในเขตพื้นที่  
 โศภิตาธาราประกอบด้วย ระดับค่าแห่งของข้อมูลแบบสองค่า

		ทัศนคติและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมปรับปรุงงานในเขตพื้นที่																	
		๑			๒			๓			๔			๕					
๑	b	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๒	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๔	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
รวม	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๑. ประชากร		PEARSON'S R = ๐.๘๘๖b SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๘๘๖b																	
๒. ผู้บริหาร/หัวหน้างาน		PEARSON'S R = ๐.๙๙๙c SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๙๙๙c																	
๓. หัวหน้างาน/ผู้ช่วยหัวหน้างาน		PEARSON'S R = ๐.๙๙๙c SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๙๙๙c																	
๔. หัวหน้างาน/ผู้ช่วยหัวหน้างาน/คนงาน		PEARSON'S R = ๐.๙๙๙c SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๙๙๙c																	
๕. ผู้ช่วยหัวหน้างาน		PEARSON'S R = ๐.๘๘๖b SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๘๘๖b																	

ตารางที่ ๑๗

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ  
กับประสิทธิภาพในการวางแผนการบริหารงานบุคคลขององค์กร

		ประสิทธิภาพในการวางแผนการบริหารงานบุคคลขององค์กร					
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม
การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑	๑๓ ๗๒.๖	๓ ๑๖.๗	๒ ๑๑.๑	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๑๘ ๕.๓
	๒	๓ ๒๗.๓	๔ ๓๖.๔	๓ ๒.๓	๐ ๐.๐	๑ ๔.๑	๑๑ ๓.๒
	๓	๔ ๑๖.๗	๒๑ ๒๕.๖	๓๖ ๕๐.๗	๔ ๕.๖	๑ ๑.๔	๗๑ ๒๐.๔
	๔	๒ ๒.๐	๗ ๗.๑	๔๗ ๕๕.๐	๒๕ ๒๕.๖	๑๔ ๑๔.๓	๘๕ ๒๕.๘
	๕	๑ ๐.๗	๐ ๐.๐	๑๕ ๑๐.๖	๕๐ ๒๕.๖	๒๖ ๒๐.๖	๑๑๒ ๕๖.๘
		๒๕	๓๕	๑๐๓	๗๒	๑๐๒	๓๓๗
		๘.๖	๑๐.๓	๓๐.๓	๒๑.๖	๓๐.๐	๑๐๐.๐
	PEARSON'S R =		๐.๗๕๖๖				
SIGNIFICANCE =		๐.๐๐๐๐					
GAMMA =		๐.๘๕๐๗					



## ตารางที่ ๑๕

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ กับขวัญและกำลังใจ  
ของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการวางแผนการบริหารงานบุคคลขององค์กร											
	๑		๒		๓		๔		๕		
	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒	
การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑	๖ ๕๕.๕	๑ ๑๕.๓	๐ ๐.๐	๒ ๒๕.๖	๒ ๑๘.๒	๔ ๕๓.๑	๒ ๑๘.๒	๐ ๐.๐	๑ ๕.๑	๐ ๐.๐
	๒	๑ ๑๒.๕	๒ ๒๖.๓	๓ ๓๓.๕	๐ ๐.๐	๓ ๓๓.๕	๑ ๓๓.๓	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๑ ๑๒.๕	๐ ๐.๐
	๓	๒ ๕.๐	๔ ๑๕.๐	๑๕ ๓๐.๐	๑๐ ๕๓.๖	๑๓ ๒๖.๐	๓ ๑๕.๓	๑๓ ๒๖.๐	๓ ๑๕.๓	๓ ๑๕.๐	๑ ๕.๕
	๔	๐ ๐.๐	๑ ๒.๖	๖ ๑๐.๐	๕ ๑๓.๒	๒๑ ๓๕.๐	๑๖ ๓๑.๖	๒๒ ๓๖.๓	๑๘ ๕๓.๕	๑๑ ๑๕.๓	๒ ๕.๓
	๕	๐ ๐.๐	๐ ๐.๐	๒ ๑.๖	๑ ๖.๓	๓ ๕.๖	๓ ๕.๕	๔ ๓๖.๕	๕ ๓๑.๓	๓ ๒๐.๓	๓ ๑๕.๕
	รวม	๙ ๓.๕	๘ ๕.๕	๒๖ ๑๐.๒	๑๘ ๒๑.๒	๕๖ ๑๘.๐	๒๓ ๓๑.๕	๓๔ ๓๐.๖	๓๖ ๓๐.๖	๓๖ ๓๓.๖	๖ ๓.๑
๑. ชาย	PEARSON'S R = 0.6026 SIG = 0.0000 GAMMA = 0.6901										
๒. หญิง	PEARSON'S R = 0.4456 SIG = 0.0000 GAMMA = 0.5259										

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ ๑๕**

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกา ประ เมีนผลกา รมุขิจงานองมาง เป็นระบบ กับประสิทธิภาพในกา รางวณนกา รมุขิทา  
โศษิจารพาประกะณกับอายุของผู้อนแบบสอยตาม

		ประสิทธิภาพในการวางแผนการ วิชาางานบุคคลขององคกา																	
		๑			๒			๓			๔			๕					
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔		
๑.	อายุไม่เกิน ๓๕ ปี	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐	๑.๐		
๒.	อายุ ๓๖ - ๓๕ ปี	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๓.	อายุ ๓๖ - ๔๕ ปี	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๔.	อายุ ๔๖ ปีขึ้นไป	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
		PEARSON'S R = ๐.๖๒๐๒			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๓๓			PEARSON'S R = ๐.๐๐๓๓			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐			PEARSON'S R = ๐.๐๐๐๐			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐		
		PEARSON'S R = ๐.๖๒๐๒			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๓๓			PEARSON'S R = ๐.๖๒๐๒			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๓๓			PEARSON'S R = ๐.๖๒๐๒			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๓๓		
		PEARSON'S R = ๐.๖๒๐๒			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๓๓			PEARSON'S R = ๐.๖๒๐๒			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๓๓			PEARSON'S R = ๐.๖๒๐๒			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๓๓		
		PEARSON'S R = ๐.๖๒๐๒			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๓๓			PEARSON'S R = ๐.๖๒๐๒			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๓๓			PEARSON'S R = ๐.๖๒๐๒			SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๓๓		



งบการเงิน

การทางแยกความสัมพันธ์ระหว่างกา ประ เป็นขการปฏิบิตงานขาง เป็นระบบ กับประสิทธิภาพในการวางแผนการบริหารงานบุคคลขององค์การ  
โดยพิจารณาประกอบด้วยสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

	๑					๒					๓					๔					๕				
	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕
๑	๒๒๑.๕	๓๗๑.๘	๑๐๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๒	๕๐๐.๐	๑๑๑.๓	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๓	๑๐๐.๐	๑๕๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๕๐.๐	๑๕๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๕๐.๐	๑๕๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๕๐.๐	๑๕๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๕๐.๐	๑๕๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๔	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๕	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐
รวม	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑	๑๑๑.๑

คณะกรรมการตรวจสอบบัญชีประจำปี

๒๕๖๓

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ กับประสิทธิภาพในการวางแผนการปฏิบัติงาน  
 มัคคตขององค์กร โดยพิจารณาประกอบกับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ประสิทธิภาพในการวางแผนการปฏิบัติงานของผู้ตอบคำถาม									
		๑		๒		๓		๔		๕	
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๒	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๓	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๔	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๕	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๖	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๗	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๘	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๙	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๑๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
รวม	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐
๑. 11.11	PEARSON'S R = 0.8566 SIGNIFICANCE = 0.0000 GAMMA = 0.8566										
๒. 11.11	PEARSON'S R = 0.8566 SIGNIFICANCE = 0.0000 GAMMA = 0.8566										
๓. 11.11	PEARSON'S R = 0.8566 SIGNIFICANCE = 0.0000 GAMMA = 0.8566										
๔. 11.11	PEARSON'S R = 0.8566 SIGNIFICANCE = 0.0000 GAMMA = 0.8566										
๕. 11.11	PEARSON'S R = 0.8566 SIGNIFICANCE = 0.0000 GAMMA = 0.8566										



ตารางที่ ๒๒

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การ ประเมินสภาพปฏิบัติการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ กับประสิทธิภาพในการวางแผนการบริหารบุคคลขององค์กร โดยพิจารณาประกอบกับวิชาชีพ เงินตอบแทนแบบต่อกัน

ประสิทธิภาพในการวางแผนการบริหารบุคคลขององค์กร

ระดับ	๑					๒					๓					๔					๕				
	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕
๑	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐
๒	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐	๖๐.๐
๓	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐	๗๐.๐
๔	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐	๘๐.๐
๕	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐
รวม	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐

**ตารางที่ ๒๑**

ตารางความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินศักยภาพเชิงปริมาณ กับ ประสิทธิภาพในการวางแผนการวิจัยทางพฤกษศาสตร์  
โดยพิจารณาประกอบกับอายุงานในการทำ 7 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ประสิทธิภาพในการวางแผนการวิจัยทางพฤกษศาสตร์							ประสิทธิภาพในการวางแผนการวิจัยทางพฤกษศาสตร์								
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗		
๑	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๒	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๓	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๔	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๕	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๖	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๗	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐	๐.๐		
๗. ๖	PEARSON'S R = -							SIGNIFICANCE = -							GAMMA = -	
๗. ๕	PEARSON'S R = -							SIGNIFICANCE = -							GAMMA = -	
๗. ๕	PEARSON'S R = ๐.๗๖๔							SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐							GAMMA = ๐.๕๗๔	
๗. ๖	PEARSON'S R = ๐.๗๖๔							SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐							GAMMA = ๐.๕๗๖	



ตารางที่ ๒๔

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ กับประสิทธิภาพในการวางแผนการบริหารงาน  
 บุคคลขององค์กร โดยพิจารณาประกอบกับระดับค่าของข้อมูลในแต่ละรายการ

		ประสิทธิภาพในการวางแผนการบริหารงานบุคคลขององค์กร													
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔
๑.	จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒.	หัวหน้างาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓.	หัวหน้างาน/หัวหน้างาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔.	หัวหน้างาน/หัวหน้างาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕.	หัวหน้างาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑. ประสิทธิภาพ		PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๘ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๙๙๖๘													
๒. หัวหน้างาน		PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๘ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๙๙๖๘													
๓. หัวหน้างาน/หัวหน้างาน		PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๘ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๙๙๖๘													
๔. หัวหน้างาน/หัวหน้างาน		PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๘ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๙๙๖๘													
๕. หัวหน้างาน		PEARSON'S R = ๐.๙๙๖๘ SIGNIFICANCE = ๐.๐๐๐๐ GAMMA = ๐.๙๙๖๘													

ประวัติผู้เขียน

จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แผนกการต่างประเทศและการทูต คณะรัฐศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา ๒๕๑๔ ขณะนี้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการส่วน  
ฝ่ายบุคคล บริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลคอสเมติกส์ จำกัด



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย