



ภาษาไทย

หนังสือ

- โกวิท กลิ่นเกษร. คู่มือการประเมินค่าของงาน-ทฤษฎีค่าจ้างและเงินเดือน. แผนกอัตราค่าจ้าง  
กองอัตราค่าจ้าง ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ การไฟฟ้านครหลวง, 2518.
- คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ. สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 8-  
15. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กราฟิการ์ต, 2526.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การจำแนกตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพมหานคร:  
ธนประดิษฐ์การพิมพ์, 2518.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- บวร ประพศิตี. การวัดและประเมินบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สหบุรุษสาส์นการพิมพ์,  
2526.
- ไพบุยนต์ สุวรรณโพธิ์ศรี, ศาสตราจารย์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.
- ระพีพรรณ รุจิรติ, ชาญวิทย์ ปรชญายศ. คู่มือการดำเนินงานในระบบจำแนกตำแหน่ง (P.C.)  
แผนกจัดองค์การและระบบงาน กององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน การไฟฟ้านคร  
หลวง, 2524.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทย  
วัฒนาพานิช จำกัด, 2519.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ดวง  
กมล จำกัด, 2521.
- สวัสดิ์ สุกนธรังษี. การวัดในการจัดงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช  
จำกัด, 2517.
- เสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: แพริทยา, 2519.
- เสนาะ ดิเยาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
2516.
- เสนาะ ดิเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, นิยะดา ชุนทวงศ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพ  
มหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.

บทความ

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. "การกำหนดระดับตำแหน่ง - เขาคีค่างานของคุณอย่างไร." วารสารข้าราชการ ปีที่ 26 (12 ธันวาคม 2524).

"พระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2501." ราชกิจจานุเบกษา 75 (31 กรกฎาคม 2501): 2-4 }

สีมา สีมานันท์. "การประเมินค่างาน." วารสารข้าราชการ ปีที่ 21 (1 มกราคม 2519).

อำนวยการ อุดมศิลป์. "วิวัฒนาการของการไฟฟ้าในประเทศไทย ตั้งแต่สมัย ร. 5 จนถึงปัจจุบัน." วารสารข่าวไฟฟ้า ฉบับพิเศษ, 2511.

\_\_\_\_\_ . การไฟฟ้านครหลวง. "ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้านครหลวง." กรุงเทพมหานคร การไฟฟ้านครหลวง, 2520.

วิทยานิพนธ์และเอกสารอื่น

โกวิท กลิ่นเกษร. "การประเมินค่างานบับคับบัญชา." หัวหน้ากององค์การและผลประโยชน์  
ตอบแทน, 2526.

ชวลิต ฐูปตากอง. "การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ." วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

ทองเต็ม. "ปัญหาในการบริหารงานฝึกรอบรมแผนกงาน ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ทัศนีย์ ศุภิสสุทธิรัตน์. "วิเคราะห์การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย ศึกษาเฉพาะ  
กรณีกระทรวงมหาดไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ประวีณ ณ นคร. "สาระสำคัญที่น่าสนใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.  
2518." กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มงคลการพิมพ์, 2518.

ประสิทธิ์ สาโรวาท. "แนวทางปฏิบัติทั่วไปในการประเมินค่างาน.", 2520.

มนัสวี ธาดาศีห์, "ปัญหาการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ศัพิตพงษ์ หงษ์พานิช. "การสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยและ  
การไฟฟ้านครหลวง: ศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต  
ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

คำสั่งการไฟฟ้านครหลวงที่ 7/2525. "เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ  
การไฟฟ้านครหลวง." (1 กุมภาพันธ์ 2525).

คำสั่งการไฟฟ้านครหลวงที่ 9/2525. "เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ  
หน่วยงาน." (1 กุมภาพันธ์ 2525).

คำสั่งการไฟฟ้านครหลวงที่ 14/2525. "เรื่อง บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงาน กฟน."  
(1 ตุลาคม 2525).

บันทึกการประชุมคณะกรรมการประเมินค่าของงาน กฟน. ภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2522.

บันทึกข้อความที่ จร.224/2522. จาก "หัวหน้าแผนกจัดการและระบบงาน เรียน หัวหน้า  
กององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน." (26 ตุลาคม 2522).

บันทึกข้อความที่ บ.บ.น.189/2518. จาก "ผู้อำนวยการกองบริการภายใน เรียน รองผู้อำนวยการ  
ส่วนบริหาร." (11 มีนาคม 2518).

บันทึกข้อความที่ บ.ฝกน.351/2518. จาก "ประธานคณะกรรมการประเมินค่าของงาน เสนอ  
รองผู้อำนวยการส่วนบริหาร." (23 มิถุนายน 2518).

บันทึกข้อความที่ บ.ฝกน. 654/2522. จาก "ผู้อำนวยการฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เรียน รองผู้  
การส่วนบริหาร." (4 กรกฎาคม 2522).

"รายงานสรุปผลการประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ กฟน." ครั้งที่ 5/2526  
(16 กุมภาพันธ์ 2526).

"สรุปผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประเมินค่างาน." ระหว่างวันที่ 20 พฤษภาคม ถึง  
14 มิถุนายน 2518.

### สัมภาษณ์

โกวิท กลิ่นเกษร. หัวหน้ากององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน. สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน  
2525, 9 พฤษภาคม 2526, 14 กุมภาพันธ์ 2527 และ 23 กุมภาพันธ์ 2527.

ชาตวิทย์ ปรชัยยศ. รักษาการรองหัวหน้าแผนกมาตรฐานตำแหน่ง กององค์การและผลประโยชน์  
ตอบแทน. สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2527.

พีระ พงศธานี. หัวหน้าแผนกมาตรฐานตำแหน่ง กององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน.  
สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2526.

ระพีพรรณ รุจิรติ. หัวหน้าแผนกจัดการและระบบ กององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน.  
สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2526.

วิภาณี หาญเจริญสุข. ผู้เชี่ยวชาญงานบริหารบุคคลสถานทูตอเมริกัน. สัมภาษณ์, 21 กรกฎาคม 2527.

สุทธิพงษ์ ชูโต. แผนกมาตรฐานตำแหน่ง กององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน. สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2527, 2 พฤษภาคม 2527 และ 11 พฤษภาคม 2527.

### ภาษาอังกฤษ

#### หนังสือ

Bartley, Douglas L. Job Evaluation: Wage and Salary Administration. London: Addison-Wesley Publishing Company, 1981.

Baruch, Ismar. Position Classification Administration. 6<sup>th</sup> ed. New York: Harper and Row Publishes, Inc., 1971.

Dunn J.D., Rachel Frank M. Wage and Salary Administration: Total Compensation Systems. New York: McGraw-Hill Book Inc., 1971.

Innes, Irene. Job Evaluation. London: The Industrial Society, 1975.

McCormick, Ernest J. Job Analysis: Methods and Applications. New York: Amacom a Division of American Management Associations, 1979.

Pattern, Jr Thomas H. Employee Compensation and Incentive Plan. New York Macmillan Publishing Co, Inc., 1977.

Patton, John A. and C.L. Littlefield and Stanley Allen Self. Job Evaluation. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc., 1964.

Rudrabasavaraj, M.N. Dynamic Personnel Administration. Bombay: Himalaya Publishing House, 1979.

Werther, William B. Jr; Devis Keith. Personnel Management and Human Resources. New York: McGraw-Hill Book Co., 1982.

Waldo, Dwight. Ideas and Issues in Public Administration. Connecticut: Greenwood Press Publishers, 1970.

White, Leonard D. Introduction to the Study of Public Administration.

New York: Mcmillian, 1955.

Stahl, O. Glenn. Public Personnel Administration. New York: Harpes &

Row Inc., 1971.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
KMITL University

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

26 มีนาคม 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย ข้าพเจ้า นางสาวสุรัตน์ ยุวภูษิตานนท์ กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบุคลากร ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ และได้รับอนุมัติจากผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวงในการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาการประเมินค่างานของการไฟฟ้านครหลวงผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านด้วยการตอบคำถามในแบบสอบถามที่แนบมากับหนังสือฉบับนี้ ด้วยข้อมูลที่แท้จริงซึ่งคำตอบของท่านถือว่าเป็นความลับจะไม่มี การระบุชื่อหรืออ้างอิงความคิดเห็นส่วนบุคคลใน รายงานผลการวิจัยแต่ประการใด และจะใช้เฉพาะในเรื่องการศึกษาเท่านั้น อนึ่ง ใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยส่งแบบสอบถามที่ได้ตอบแล้ว โปรดพับส่งคืนตามที่อยู่ด้านล่าง ภายในวันที่ 18 เมษายน 2527

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุรัตน์ ยุวภูษิตานนท์)

แบบสอบถามคณะกรรมการประเมินผลงาน

แบบสอบถามนี้ทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาการประเมินผลงานของการไฟฟ้านครหลวง ผู้เขียนใครขอความกรุณาจากท่านในการ กรอกแบบสอบถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลงาน จักเป็นพระคุณยิ่ง

นางสาวสุรัตน์ ยุกฤษิตานนท์

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ท่านพิจารณาเลือก

1. ฝ่ายบริหารระดับสูงให้การสนับสนุนการประเมินผลงานอย่างไร
  - ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี
  - ให้การสนับสนุนในระดับปานกลาง
  - ให้การสนับสนุนน้อย
2. ท่านคิดว่าควรมีการฝึกอบรมให้ทราบถึงแนวความคิดและวิธีการในการประเมินผลงานหรือไม่
  - มี
  - ไม่มี
3. ท่านคิดว่าควรจะใช้เวลานานเท่าใดในการฝึกอบรมให้กับคณะกรรมการการประเมินผลงาน
  - น้อยกว่า 3 วัน
  - 3 - 7 วัน
  - 7 - 14 วัน
  - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. ท่านคิดว่าเป็นการเหมาะสมหรือไม่ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานมาจากตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ใน กฟน.
  - เหมาะสม
  - ไม่เหมาะสม

/5. จำนวนของ



5. จำนวนของคณะกรรมการประเมินค่างาน ท่านคิดว่าเพียงพอหรือไม่ในการดำเนินงาน

มีเพียงพอ

มีมากเกินไป

มีน้อยเกินไป

6. ในการสรรหาวิทยากรมาอบรมให้กับคณะกรรมการฯ กฟน. ได้ดำเนินการอย่างไรบ้าง

ใช้เฉพาะวิทยากรภายใน

ใช้เฉพาะวิทยากรภายนอก

ใช้ทั้งวิทยากรภายในและภายนอก

7. ในทางปฏิบัตินั้น ท่านคิดว่า การประเมินค่างานได้ให้ความเป็นธรรมสำหรับพนักงานในการพิจารณาค่าของงานใช่หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่

8. ถ้าไม่เป็นธรรมต่อการพิจารณาค่าของงานต่อพนักงาน ท่านคิดว่าเป็นเพราะ

.....

9. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า เมื่อ กฟน. ได้มีการประเมินค่างานแล้วก่อให้เกิดแนวทางในการปรับปรุงระบอบการจ่ายค่าตอบแทนที่ใช้ได้สะดวกยิ่งขึ้น

เห็นด้วย (ถ้าตอบชื่อนี้โปรดข้ามไปตอบข้อ 11)

ไม่เห็นด้วย (ถ้าตอบชื่อนี้โปรดตอบข้อ 10)

10. ถ้าท่านไม่เห็นด้วย ท่านคิดว่าควรปรับปรุงวิธีการประเมินค่างานที่จะนำมาใช้ใน กฟน.

ให้เหมาะสม คือ .....

11. หลังจากที่มีการประเมินค่างานใน กฟน. แล้วท่านคิดว่า ใญ่เหตุค่าจ้างที่ได้รับกับหน้าที่

ความรับผิดชอบมีผลเป็นประการใด

ปัญหาเล็กน้อย

ปัญหาไม่เท่าเทียม

ปัญหาไม่มากนัก

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

12. ท่านคิดว่าเมื่อ กพน. ให้นำการประเมินค่างานมาใช้แล้ว ทำให้เกิดความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้างอย่างมีเหตุผลใช่หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่



13. ความคิดเห็นในการประเมินค่างาน

ความคิดเห็นในการประเมินค่างาน	มีมากที่สุด	มีมาก	มีปานกลาง	มีน้อย	มีน้อยที่สุด
1. มีการสนับสนุนและการยอมรับจากฝ่ายบริหารระดับสูงในการประเมินค่างาน					
2. รายละเอียดของตำแหน่งงานที่จะประเมินค่างานนั้นได้จัดทำยังไม่เป็นระบบที่ถูกต้อง					
3. ความเหมาะสมของจำนวนวิทยากรที่มาอบรมก่อนที่จะมีการประเมินมีเพียงพอหรือไม่					
4. ความเหมาะสมของคุณสมบัติของคณะกรรมการที่จะมาประเมินค่างาน					
5. พนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความร่วมมือเป็นเช่นใด					
6. พนักงานได้เขียนรายละเอียดของงานตรงความเป็นจริงหรือไม่					
7. ในการประเมินค่างานได้ใช้ระยะเวลาเป็นเช่นใด					
8. ตัวปัจจัยที่ใช้มาพิจารณาปัญหามีน้อยเพียงใด					

ความคิดเห็นในการประเมินผลงาน	มีมากที่สุด	มีมาก	มีปานกลาง	มีน้อย	มีน้อยที่สุด
9. ซึ่คชั้นในแต่ละปัจจัยมีป้ญหาในการพิจารณาหรือไม่					
10. มาตรการค้แนะที่สร้างชั้นมีป้ญหามากน้อยเพียงใด					
11. การให้ค้แนะของคณะกรรมการที่ไ้ค่าค้แนะกับหน่วยงานของคณมีการล้เอียงมากน้อยเพียงใด					

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามระดับผู้บังคับบัญชา

ข้าพเจ้า นางสาวสุรัตน์ ยุทธิษิตานนท์ เป็นนิสิตชั้นปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาการประเมินค่างานของการไฟฟ้านครหลวง โดยออกแบบสอบถาม จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินค่างาน ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินค่างาน และการจำแนกตำแหน่ง

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ท่านพิจารณาเลือก

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ท่านปฏิบัติงานใน กพน. มาแล้วเป็นเวลา.....ปี

3. อายุของท่านในปัจจุบัน

ต่ำกว่า 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

4. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน.....

5. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมาแล้วเป็นเวลา.....ปี

6. ระดับการศึกษาของท่าน

ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาวิชา.....

ปริญญาตรี สาขาวิชา.....

ปริญญาโท สาขาวิชา.....

สูงกว่าปริญญาโท สาขาวิชา.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการประเมินค่างานและกวีรจําแนกค่าแห่ง

1. ภายในหน่วยงานของท่าน ได้มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะตำแหน่ง (P.D.) ซึ่งแสดงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานไว้เพียงใด
  - ครอบคลุม
  - เป็นเพียงบางคนเท่านั้น
2. ท่านเคยได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับลักษณะ ความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมินค่างานหรือไม่
  - เคย
  - ไม่เคย
3. ถ้าท่านได้รับคำชี้แจงดังกล่าว ท่านได้รับจาก
  - พนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่
  - คณะกรรมการประเมินค่างาน
  - การฝึกอบรม
  - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. ท่านคิดว่าการจัดทำกรประเมินค่างานใน กพน. เป็นเช่นไร
  - เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคล
  - เป็นสิ่งไม่จำเป็น
5. ท่านเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจําแนกค่าแห่ง (พี.ซี.) หรือไม่
  - เข้าใจดี
  - เข้าใจพอควร
  - ไม่เข้าใจ
6. ท่านได้รับความรู้เรื่องระบบการจําแนกค่าแห่งจาก
  - ศึกษาจากตำราเอง
  - เพื่อนร่วมงาน
  - ผู้บังคับบัญชา
  - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. ก่อนที่จะนำระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้ใน กพน. ท่านเคยได้รับคำสั่งหรือไม่
- เคย  ไม่เคย
8. ถ้าท่านเคยได้รับคำสั่ง ท่านได้รับจากใคร
- เพื่อนร่วมงาน
- พนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
9. ถ้าเคยตามข้อ 8 นั้น ท่านคิดว่าคำสั่งที่ท่านได้รับนั้นตรงกับความเป็นจริง เมื่อนำเอา  
ระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้แล้วหรือไม่
- ตรง
- ไม่ตรง (โปรดระบุ) .....
10. ตามความรู้และความเข้าใจของท่าน หลักของการจำแนกตำแหน่งคือ
- เพื่อให้ได้คนตรงกับงานและจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงาน
- การตีค่างานตามความรู้และเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิ
- การกำหนดความรับผิดชอบให้ตามคุณวุฒิความสามารถ
11. ตามแนวความคิดของระบบการจำแนกตำแหน่ง การตีราคาตำแหน่งยึดถืออะไรเป็นหลัก
- หน้าที่ความรับผิดชอบ
- คุณวุฒิ
- เงินเดือน
12. ท่านคิดว่ากาการกำหนดอัตราเงินเดือนในปัจจุบันนั้น สัมพันธ์กับระดับความยากง่ายของงาน  
แต่ละประเภทหรือไม่
- สัมพันธ์
- ไม่สัมพันธ์
13. ถ้าท่านตอบว่าไม่สัมพันธ์ เพราะ
- การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับคุณวุฒิ
- การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับตำแหน่งก่อนใช้ พี.ซี.
- การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับอาวุโส
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

14. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บังคับบัญชา ท่านคิดว่าระบบการจำแนกตำแหน่งช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคนไม่ตรงกับงานได้หรือไม่
- ได้
- ไม่ได้
15. ท่านคิดว่า กพน. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ระบบการจำแนกตำแหน่งดีหรือไม่
- ดี
- ยังมีข้อบกพร่อง
16. ถ้าท่านตอบว่า "ยังมีข้อบกพร่อง" ข้อบกพร่องเกี่ยวกับ คือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- จำนวนของระดับชั้น (ซึ่งมี 14 ชั้น)
- มีจำนวนชั้นน้อยเกินไป
- มีจำนวนชั้นมากเกินไป
- คำจำกัดความของระดับชั้น
- เงินเดือนกับระดับชั้นไม่สัมพันธ์กัน
- การจัดตำแหน่งลงในระดับชั้นยังไม่เหมาะสม
- การเลื่อนตำแหน่งตามระบบ พี.ซี. ยังไม่เป็นไปตามหลักการ
- 17.

ท่านคิดว่าปัจจัยไหนที่มีผลต่อค่าจ้างที่พนักงานได้รับในระบบการจำแนกตำแหน่ง	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
- ความยากง่ายของงาน					
- คุณวุฒิ					
- ความรับผิดชอบ					
- ระดับการบังคับบัญชา					
- สภาพการทำงาน					

18. ในปัจจุบันนี้ ท่านคิดว่ามีปัญหาเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านโดยพนักงานได้มีการเปรียบเทียบกันในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

มีปัญหา

ไม่มีปัญหา

19. ถ้ามีปัญหาในการเปรียบเทียบค่าจ้างหรือเงินเดือนกัน ท่านคิดว่าวิธีการประเมินช่วยได้เพราะ

เป็นวิธีที่มีเหตุผลและเป็นระบบที่แสดงให้เห็นถึงค่าของงานต่าง ๆ เปรียบเทียบกัน

เป็นวิธีที่พนักงานยอมรับว่ามีประโยชน์

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย



1. แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับการให้การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง มีความแตกต่างกันหรือไม่

$$\text{สูตร } \chi^2_C = \frac{\epsilon (O - E)^2}{E}$$

$$\chi^2_C = \text{ค่าไควสแควร์ที่ได้จากการคำนวณ}$$

$$O = \text{ข้อมูลที่เป็นจริง}$$

$$E = \text{ข้อมูลที่คาดว่าจะเป็น}$$

ความคิดเห็น	O	E	$(O - E)^2/E$
ดี	17	6.33	17.99
ปานกลาง	2	6.33	2.96
น้อย	0	6.33	6.33
รวม	19		27.28

2. แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับการฝึกอบรมก่อนที่จะมีการประเมินค่างาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

ความคิดเห็น	O	E	$(O - E)^2/E$
ควรมี	17	9.5	5.92
ไม่ควรมี	2	9.5	5.92
รวม	19		11.84

3. แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่

ระยะเวลา	0	E	$(0-E)^2/E$
น้อยกว่า 3 วัน	2	4.25	1.19
3 ถึง 7 วัน	8	4.25	3.30
7 ถึง 14 วัน	5	4.25	0.13
อื่น ๆ	2	4.25	1.19
รวม	17		5.81

4. แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับความเหมาะสม ซึ่งแต่งตั้งมาจากตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่

ความคิดเห็น	0	E	$(0-E)^2/E$
เหมาะสม	17	9.5	5.92
ไม่เหมาะสม	2	9.5	5.92
รวม	19		11.84

5. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับความเหมาะสมของจำนวนคณะกรรมการประเมินค่างาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

ความคิดเห็น	0	E	$(0 - E)^2/E$
มีเพียงพอ	16	6.33	14.77
มีมากเกินไป	2	6.33	2.96
มีน้อยเกินไป	1	6.33	4.49
รวม	19		22.22

6. แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานในการสรรหาวิทยากรมาอบรมให้กับคณะกรรมการประเมินค่างาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

ความคิดเห็น	0	E	$(0 - E)^2/E$
ใช่เฉพาะวิทยากรภายใน	14	6.33	9.29
ใช่เฉพาะวิทยากรภายนอก	0	6.33	6.33
ใช่ทั้งวิทยากรภายในและภายนอก	5	6.33	0.28
รวม	19		15.90

7. แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับ เนื่องจากการประเมินค่างาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

ความคิดเห็น	0	E	$(0 - E)^2/E$
เห็นว่าได้รับความเป็นธรรม	10	9.00	0.11
เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม	8	9.00	0.11
รวม	18		0.22

8. แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับผลของการประเมินค่างานที่ทำการปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่ง มีความแตกต่างกันหรือไม่

ความคิดเห็น	0	E	$(0 - E)^2/E$
เห็นด้วย	16	9.50	4.45
ไม่เห็นด้วย	3	9.50	4.45
รวม	19		8.90

9. แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับปัญหาค่าจ้างที่ได้รับกับหน้าที่ความผิดชอบหลังจากได้นำการประเมินค่างานมาใช้ มีความแตกต่างกันหรือไม่

ความคิดเห็น	0	E	$(0 - E)^2/E$
ปัญหามีน้อยลง	11	4.5	9.39
ปัญหามีเท่าเดิม	1	4.5	2.72
ปัญหามีมากขึ้น	1	4.5	2.72
อื่นๆ	5	4.5	0.05
รวม	18		14.88

10. แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้างหลังจากได้นำการประเมินค่างานมาใช้ มีความแตกต่างกันหรือไม่

ความคิดเห็น	0	E	$(0 - E)^2/E$
ก่อให้เกิดความยุติธรรม	13	9.5	1.29
ไม่ก่อให้เกิดความยุติธรรม	6	9.5	1.29
รวม	19		2.58

11. แสดงระดับตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์กับการเคยได้รับชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานหรือไม่

$$\text{ข้อมูลที่แท้จริง} = 0_{ij}$$

ระดับตำแหน่ง	การเคยได้รับชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์		รวม
	เคย	ไม่เคย	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	9	0	9
หัวหน้ากอง	30	9	39
หัวหน้าแผนก	79	20	99
หัวหน้าหมวด	94	33	127
รวม	212	62	274

1. สมมติฐานที่ต้องการทราบ

$H_0$ : การเคยได้รับชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง

$H_1$ : การเคยได้รับชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานมีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง

2.  $\alpha = 0.05$

$$df = (r - 1)(c - 1) = (4 - 1)(2 - 1) = 3$$

$$\chi^2 = \chi^2_{(0.05, 3)} = 7.81$$

3. กฎการตัดสินใจ ยอมรับ  $H_0$  ในกรณีที่  $\chi^2_C < \chi^2$   
ปฏิเสธ  $H_0$  ในกรณีที่  $\chi^2_C > \chi^2$

ข้อมูลที่คาดว่าจะเป็น =  $E_{ij}$

ระดับตำแหน่ง	การได้รับชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์		รวม
	เคย	ไม่เคย	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	6.96	2.04	9
หัวหน้ากอง	30.18	8.82	39
หัวหน้าแผนก	76.60	22.40	99
หัวหน้าหมวด	98.26	28.74	127
รวม	212	62	274

$$\begin{aligned} \chi_C^2 &= \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \\ &= \frac{(9 - 6.96)^2}{6.96} + \frac{(0 - 2.04)^2}{2.04} + \frac{(30 - 30.18)^2}{30.18} + \frac{(9 - 8.82)^2}{8.82} \\ &\quad + \frac{(179 - 76.60)^2}{76.60} + \frac{(20 - 22.40)^2}{22.40} + \frac{(94 - 98.26)^2}{98.26} + \frac{(33 - 28.74)^2}{28.74} \\ &= 0.598 + 2.04 + 0.001 + 0.004 + 0.075 + 0.257 + 0.185 + 0.631 \\ \chi_C^2 &= 3.791 \end{aligned}$$

ผลปรากฏว่า  $\chi_C^2 < \chi^2 = 3.791 < 7.81$

ดังนั้นจึงเป็นการยอมรับ  $H_0$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่าผู้ที่ได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานไม่ได้ขึ้นกับระดับตำแหน่ง

12. แสดงระดับตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่งหรือไม่  
ข้อมูลที่เป็นจริง =  $O_{ij}$

ระดับตำแหน่ง	ความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่ง			รวม
	เข้าใจดี	เข้าใจพอควร	ไม่เข้าใจ	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	2	10	1	13
หัวหน้ากอง	9	27	3	39
หัวหน้าแผนก	16	77	8	101
หัวหน้าหมวด	20	89	15	124
รวม	47	203	27	277

1. สมมติฐานที่ต้องการทราบ

$H_0$ : ความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง

$H_1$ : ความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่งและระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กัน

2.  $\alpha = 0.05$

$$df = (r - 1)(c - 1) = (4 - 1)(3 - 1) = 6$$

$$\chi^2 = \chi^2_{(0.05, 6)} = 12.59$$

3. กฎการตัดสินใจ ยอมรับ  $H_0$  ในกรณีที่  $\chi^2_c < \chi^2$   
 ปฏิเสธ  $H_0$  ในกรณีที่  $\chi^2_c > \chi^2$

ข้อมูลที่คาดว่าจะเป็น =  $E_{ij}$

ระดับตำแหน่ง	ความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่ง			รวม
	เข้าใจดี	เข้าใจพอควร	ไม่เข้าใจ	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	2.20	9.53	1.27	13
หัวหน้ากอง	6.62	28.58	3.80	39
หัวหน้าแผนก	17.14	74.02	9.84	101
หัวหน้าหมวด	21.04	90.87	12.09	124
รวม	47	203	27	277





$$\begin{aligned}
 \chi_C^2 &= \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \\
 &= \frac{(2-2.20)^2}{2.20} + \frac{(10-9.53)^2}{9.53} + \frac{(1-1.27)^2}{1.27} + \frac{(9-6.62)^2}{6.62} + \frac{(27-28.58)^2}{28.58} \\
 &\quad + \frac{(3-3.80)^2}{3.80} + \frac{(16-17.14)^2}{17.14} + \frac{(77-74.02)^2}{74.02} + \frac{(8-9.84)^2}{9.84} + \frac{(20-21.04)^2}{21.04} \\
 &\quad + \frac{(89-90.87)^2}{90.87} + \frac{(15-12.09)^2}{12.09} \\
 &= 0.018 + 0.023 + 0.057 + 0.856 + 0.087 + 0.168 + 0.076 \\
 &\quad + 0.120 + 0.344 + 0.051 + 0.038 + 0.700 \\
 &= 2.538
 \end{aligned}$$

ผลปรากฏว่า  $\chi_C^2 < \chi^2 = 2.538 < 12.59$

ดังนั้นจึงเป็นการยอมรับ  $H_0$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสรุปว่าความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่ง

13. แสดงความเข้าใจในระบบการจำแนกตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์กับการทราบถึงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานหรือไม่

ข้อมูลที่เป็นจริง =  $O_{ij}$

ความเข้าใจ	ทราบถึงลักษณะความสำคัญและประโยชน์		รวม
	เคย	ไม่เคย	
เข้าใจดี	46	0	46
เข้าใจพอสมควร	165	36	201
ไม่เข้าใจ	6	19	25
รวม	217	55	272



## 1. สมมติฐานที่ต้องการทราบ

$H_0$ : การทราบถึงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในระบบการจำแนกตำแหน่ง

$H_1$ : การทราบถึงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในระบบการจำแนกตำแหน่ง

2.  $\alpha = 0.05$

$$df = (r-1)(c-1) = (3-1)(2-1) = 2$$

$$\chi^2 = \chi^2_{(0.05, 2)} = 5.99$$

3. กฎการตัดสินใจ ยอมรับ  $H_0$  ในกรณีที่  $\chi^2_C < \chi^2$   
ปฏิเสธ  $H_0$  ในกรณีที่  $\chi^2_C > \chi^2$

ข้อมูลที่คาดว่าจะเป็น =  $E_{ij}$

ความเข้าใจ	ทราบถึงลักษณะความสำคัญและประโยชน์		รวม
	เคย	ไม่เคย	
เข้าใจดี	36.70	9.30	46
เข้าใจพอสมควร	160.36	40.64	201
ไม่เข้าใจ	19.94	5.06	25
รวม	217	55	272

$$\begin{aligned} \chi^2 &= \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \\ &= \frac{(46-36.70)^2}{36.70} + \frac{(9-9.30)^2}{9.30} + \frac{(165-160.36)^2}{160.36} + \frac{(36-40.64)^2}{40.64} \\ &\quad + \frac{(6-19.94)^2}{19.94} + \frac{(19-5.06)^2}{5.06} \\ &= 2.36 + 9.30 + 0.13 + 0.53 + 9.75 + 38.40 \\ &= 60.47 \end{aligned}$$

ผลปรากฏว่า  $\chi^2_C > \chi^2 = 60.47 > 5.99$

ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสรุปการทราบถึงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในระบบการจำแนกตำแหน่ง

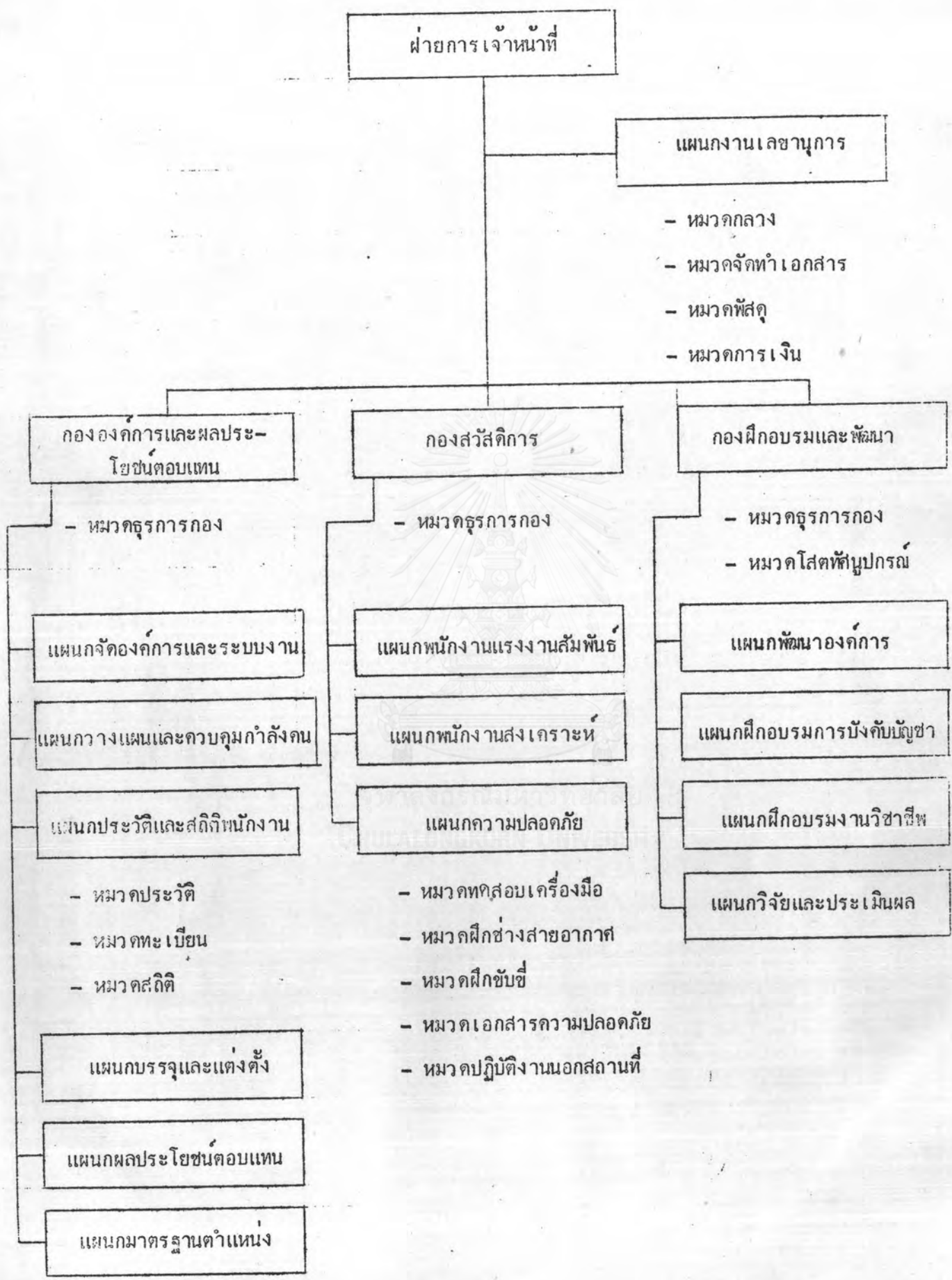
ตำแหน่งหลัก	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	ตำแหน่งหรือการเงินเกือบเทียบเท่า	
บุคลากร	13,100	14,100	15,100	16,100	17,100	18,000															
ผู้อำนวยการ	9,150	9,650	10,150	11,100	12,100	13,100	14,100	15,100	16,100	17,100											- ปรึกษาคณะ
ผู้อำนวยการ, วิศวกรใหญ่	8,650	9,150	9,650	10,150	11,100	12,100	13,100	14,100	15,100	16,100											- ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญสาขา
ผู้อำนวยการฝ่าย	8,150	8,650	9,150	9,650	10,150	11,100	12,100	13,100	14,100	15,100											- ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญสาขา
รองผู้อำนวยการฝ่าย	7,150	7,650	8,150	8,650	9,150	9,650	10,150	11,100	12,100												- รองผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการ
ผู้อำนวยการกอง	6,650	7,150	7,650	8,150	8,650	9,150	9,650	10,150	11,100	12,100											- หัวหน้าสำนักวิชาการ, หัวหน้าสำนักงานการขอภายใน, หัวหน้างานวางแผนและโครงการ, หัวหน้างานนโยบายเศรษฐกิจ, หัวหน้างานเงิน, ผู้อำนวยการโรงพยาบาล
ผู้อำนวยการกอง	5,650	6,150	6,650	7,150	7,650	8,150	8,650	9,150	9,650	10,150	11,100										- หัวหน้าสำนักวิชาการ, รองหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน, รองหัวหน้างานวางแผนและโครงการ, รองหัวหน้างานนโยบายเศรษฐกิจ, รองหัวหน้าสำนักวิชาการ, รองหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน, รองหัวหน้างานเงิน, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย, รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล
รองหัวหน้ากอง	4,650	4,950	5,250	5,650	6,150	6,650	7,150	7,650	8,150	8,650	9,150	9,650									- หัวหน้าสำนักวิชาการ, รองหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน, รองหัวหน้างานวางแผนและโครงการ, รองหัวหน้างานนโยบายเศรษฐกิจ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย, รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล
รองหัวหน้ากอง	4,050	4,350	4,650	4,950	5,250	5,650	6,150	6,650	7,150	7,650	8,150	8,650									- หัวหน้าสำนักวิชาการ, รองหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน, รองหัวหน้างานวางแผนและโครงการ, รองหัวหน้างานนโยบายเศรษฐกิจ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย, รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล
หัวหน้าแผนก	2,950	3,150	3,450	3,750	4,050	4,350	4,650	4,950	5,250	5,650	6,150	6,650	7,150	7,650							- หัวหน้าสำนักวิชาการ, รองหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน, รองหัวหน้างานวางแผนและโครงการ, รองหัวหน้างานนโยบายเศรษฐกิจ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย, รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล
รองหัวหน้าแผนก	2,000	2,150	2,350	2,550	2,750	2,950	3,150	3,450	3,750	4,050	4,350	4,650	4,950	5,250	5,650	6,150	6,650				- หัวหน้าสำนักวิชาการ, รองหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน, รองหัวหน้างานวางแผนและโครงการ, รองหัวหน้างานนโยบายเศรษฐกิจ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย, รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล
หัวหน้าหมวด	1,350	1,450	1,550	1,700	1,850	2,000	2,150	2,350	2,550	2,750	2,950	3,150	3,450	3,750	4,050	4,350	4,650				- หัวหน้าสำนักวิชาการ, รองหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน, รองหัวหน้างานวางแผนและโครงการ, รองหัวหน้างานนโยบายเศรษฐกิจ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย, รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล
รองหัวหน้าหมวด	850	950	1,050	1,150	1,250	1,350	1,450	1,550	1,700	1,850	2,000	2,150	2,350	2,550	2,750	3,150	3,450	3,750			- หัวหน้าสำนักวิชาการ, รองหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน, รองหัวหน้างานวางแผนและโครงการ, รองหัวหน้างานนโยบายเศรษฐกิจ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย, รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล



ตำแหน่งหลัก	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ช่าง พนักงานวิชาชีพ อันดับ 7	4,350	4,650	4,950	5,250	5,650	6,150	6,650	7,150	7,650					
อันดับ 6	3,150	3,450	3,750	4,050	4,350	4,650	4,950	5,250	5,650	6,150	6,650			
อันดับ 5	2,550	2,750	2,950	3,150	3,450	3,750	4,050	4,350	4,650	4,950	5,250	5,650		
อันดับ 4	1,850	2,000	2,150	2,350	2,550	2,750	2,950	3,150	3,450	3,750	4,050	4,350		
อันดับ 3	1,350	1,450	1,550	1,700	1,850	2,000	2,150	2,350	2,550	2,750	2,950	3,150	3,450	3,750
อันดับ 2	1,050	1,150	1,250	1,350	1,450	1,550	1,700	1,850	2,000	2,150	2,350			
อันดับ 1	750	800	850	950	1,050	1,150	1,250	1,350	1,450	1,550	1,700	1,850	2,000	
พนักงาน	750	800	850	950	1,050	1,150	1,250	1,350	1,450	1,550	1,700	1,850		

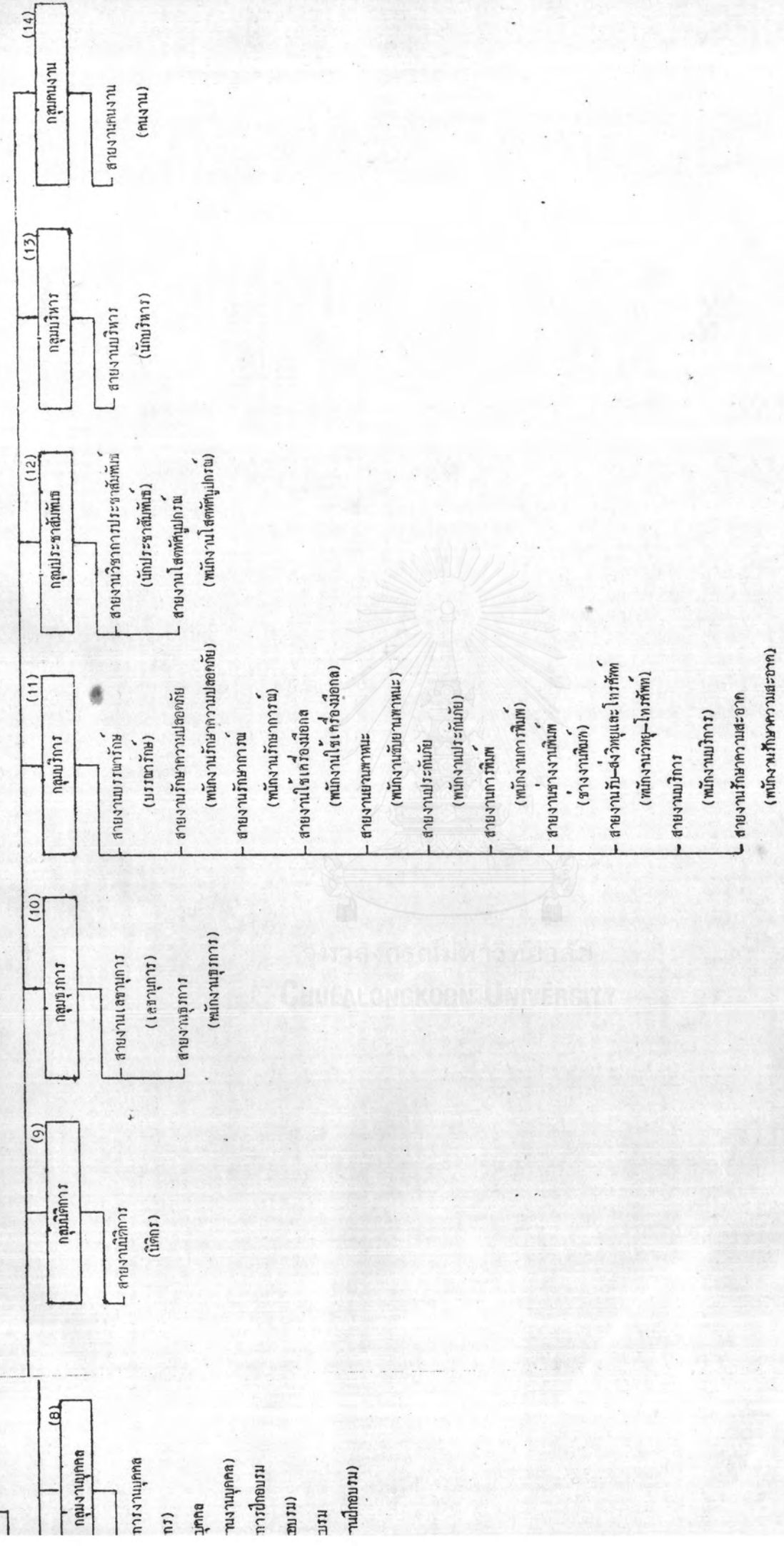
ตำแหน่งที่ขอพิจารณา  
- หัวหน้าพยาบาล, หัวหน้าพนักงานคลังเงิน, พนักงานควบคุมคุณภาพงาน 3, พนักงานบัญชี 4, พนักงานสถิติ 4, พนักงานวิเคราะห์ผลงานงาน 4, นายตรวจงาน 5  
- พนักงานควบคุมคุณภาพงาน 2, พนักงานคลังเงิน 3, พนักงานบัญชี 3, พนักงานสถิติ 3, พนักงานวิเคราะห์ผลงานงาน 3, ช่างรังสี 4, ช่างเครื่องวัด 4, ช่างเขียน 4, นายตรวจงาน 4, ช่างกล 4, ช่างก่อสร้าง 4, พนักงานประจำสถานีย่อย 4  
- พนักงานควบคุมคุณภาพงาน 1, พนักงานบัญชี 2, พนักงานสถิติ 2, พนักงานวิเคราะห์ผลงานงาน 2, พยาบาล 3, พนักงานบัญชี 3, ช่างรังสี 3, ช่างเครื่องวัด 3, ช่างเขียน 3, นายตรวจงาน 3, ช่างกล 3, ช่างก่อสร้าง 3, พนักงานประจำสถานีย่อย 3, หัวหน้าช่างสาย  
- พนักงานบัญชี 1, พนักงานสถิติ 1, พนักงานวิเคราะห์ผลงานงาน 1, พนักงานคลังเงิน 2, พยาบาล 2, พนักงานบัญชี 2, ช่างรังสี 2, ช่างเครื่องวัด 2, ช่างเขียน 2, นายตรวจงาน 2, ช่างกล 2, ช่างก่อสร้าง 2, พนักงานประจำสถานีย่อย 2, พนักงานบัญชี 3, ช่างสาย 3, ช่างเชื่อม 3, ช่างปรับ 3, ช่างไฟฟ้า 3, ช่างกลึง 3, ช่างกลึง 3, พนักงานใช้เครื่องมือกล 3  
- พนักงานคลังเงิน 1, พยาบาล 1, พนักงานบัญชี 1, ช่างรังสี 1, ช่างเครื่องวัด 1, ช่างเขียน 1, นายตรวจงาน 1, ช่างกล 1, ช่างก่อสร้าง 1, พนักงานประจำสถานีย่อย 1, พนักงานใช้เครื่องมือกล 2, ช่างเขียน 2, ช่างเชื่อม 2, ช่างสี 2, ช่างไม้ 2, ช่างปรับ 2, ช่างเหล็ก 2, ช่างปูน 2, ช่างไฟฟ้า 2, ช่างกลึง 2, เซียนซ่อมรถบรรทุก 2, ช่างโทรศัพท์ 2, ช่างสาย 2, ช่างทอสายเคเบิล 2, พนักงานใช้เครื่องมือกล 2, ช่างแพนพิมพ์ 2, พนักงานเรียงพิมพ์ 2, พนักงานซ่อมยนต์ 2, พนักงานขับเรือ  
- พนักงานใช้พิมพ์ 1, ช่างพิมพ์ 1, ช่างเชื่อม 1, ช่างโลหะ 1, ช่างสี 1, ช่างไม้ 1, ช่างปรับ 1, ช่างเหล็ก 1, ช่างปูน 1, ช่างไฟฟ้า 1, ช่างกลึง 1, ช่างทอสายเคเบิล 1, พนักงานใช้เครื่องมือกล 1, ช่างสาย 1, ช่างทอช่วยเคเบิล 1, พนักงานใช้เครื่องมือกล 1, ช่างแพนพิมพ์ 1, พนักงานเรียงพิมพ์ 1, พนักงานซ่อมยนต์ 1, พนักงานขับเรือ 1, พนักงานเขาเดม, พนักงานใช้เครื่องตัดกระดาษ, ช่างผูกเหล็ก, ช่างตัดเหล็ก, หัวหน้าคนครัว  
- พนักงานใช้เครื่องมือวัด 1, คนสวน, นักกว, ภารโรง, พนักงานโรงพิมพ์, พนักงานสถานพยาบาล, คนครัว

22  
Rung











ชื่อและระดับตำแหน่งของพนักงานไฟฟ้าครุหลวง  
ตามระบบจำแนกตำแหน่ง

1 - คนงาน พนักงานรักษาความสะอาด  
1 - คนครัว พนักงานรักษาอาคาร

1	2	3	4	5	- พนักงานใช้เครื่องมือกล พนักงานชำนาญพิเศษ
1	2	3	4	5	พนักงานเก็บส่งกรม ผู้ควบคุมช่างซ่อมไฟฟ้า ช่างงานพิมพ์ พนักงานวิทยุ-โทรทัศน์ ช่างสายอากาศ ช่างสายเคเบิล
1	2	3	4	5	ช่างเครื่องวัด ช่างตรวจสอบเครื่องวัด ช่างทดสอบอุปกรณ์ไฟฟ้า ช่างอุปกรณ์ไฟฟ้า ช่างอุปกรณ์สายไฟฟ้า ช่างเชื่อมแบบโบล
1	2	3	4	5	ช่างเขียนแบบไฟฟ้า ช่างเขียนแผนที่ ช่างกล ช่างโลหะ ช่างโยธา ช่างเขียนแบบโยธา
1	2	3	4	5	พนักงานจัดหาวัสดุ พนักงานวัสดุ พนักงานรังสีการแพทย์ พนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ พนักงานยิวดี พนักงานโลกษณาการ
1	2	3	4	5	พนักงานการเงิน พนักงานงบประมาณ พนักงานจัดเก็บข้อมูล พนักงานธุรการ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานโสตทัศนูปกรณ์
1	2	3	4	5	พนักงานตรวจสอบ พนักงานสถิติ พนักงานประมวลข้อมูล พนักงานงานบุคคล พนักงานอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานประกันภัย พนักงานการพิมพ์
1	2	3	4	5	ช่างเทคนิคสายเคเบิล ช่างเทคนิคสายอากาศ ช่างเทคนิคเครื่องวัด ช่างเทคนิคปฏิบัติการสถานีย่อย ช่างเทคนิคอุปกรณ์ขยาย
1	2	3	4	5	ช่างเทคนิคระบบไฟฟ้า ช่างเทคนิคไฟฟ้า ช่างเทคนิคอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเทคนิคเครื่องกล ช่างเทคนิคโลหะ ช่างเทคนิคโยธา
1	2	3	4	5	นักบริหารงานพิเศษ สถาปนิก วิศวกร นักโภชนาการ นักภาษาพูด นักสังคมสงเคราะห์ นักรังสีการแพทย์
1	2	3	4	5	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักยิวดี เภสัชกร นักสถิติ นักประมาณข้อมูล บุคลากร นักฝึกอบรม นักวิชาการ
1	2	3	4	5	บรรณาธิการ นักประชาสัมพันธ์ วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรเครื่องกล วิศวกรโยธา

8	9	10	11	12	13	14

- นักบริหาร

มาตรฐานระดับตำแหน่งของ กพน.

ระดับที่ 1 หมายถึง ตำแหน่งขั้นต้น ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติง่าย ๆ ตามคำสั่งหรือแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัดหรือละเอียดถี่ถ้วน ใช้อุปกรณ์เป็นส่วนใหญ่ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด ในสภาพการทำงานที่อาจมีอันตรายหรือไม่พึงปรารถนาค่อนข้างมาก

ระดับที่ 2 หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยใช้ฝีมืองานหรือวิชาชีพ เฉพาะอย่างที่ไม่ยากนัก ตามคำสั่งหรือแบบ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัดหรือละเอียดถี่ถ้วน อาจใช้อุปกรณ์ค่อนข้างมากภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด ในสภาพการทำงานที่อาจมีอันตรายหรือไม่พึงปรารถนาค่อนข้างมาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยใช้ฝีมืองานหรือวิชาชีพ เฉพาะอย่างค่อนข้างยาก ตามคำสั่งหรือแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่แล้ว เป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน มีการตัดสินใจบ้าง อาจใช้อุปกรณ์ค่อนข้างมาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบค่อนข้างใกล้ชิดในสภาพการทำงานที่อาจมีอันตรายหรือไม่พึงปรารถนาพอสมควร ต้องการความรู้ความสามารถเทียบได้กับระดับประโยควิชาชีพชั้นสูง

ระดับที่ 4 หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยใช้ฝีมืองาน หรือวิชาชีพ เฉพาะอย่างที่ยากหรืองานวิชาการ ตามแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่แล้ว ต้องใช้การวิเคราะห์ และมีการตัดสินใจบ้าง อาจใช้อุปกรณ์ด้วย ภายใต้การบังคับบัญชาค่อนข้างใกล้ชิด อาจให้การกำกับตรวจสอบผู้อื่นเป็นครั้งคราว ในสภาพการทำงานที่อาจมีอันตรายหรือไม่พึงปรารถนาบ้าง ต้องการความรู้ความสามารถเทียบได้กับระดับปริญญาตรี

ระดับที่ 5 หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในระดับหมวดหรือใช้ฝีมืองาน หรือวิชาชีพ เฉพาะอย่างที่ยากมากหรืองานวิชาการ ตามแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่แล้ว ต้องใช้การวิเคราะห์และการตัดสินใจในเรื่องที่ยากพอสมควร อาจใช้อุปกรณ์บ้าง ภายใต้การบังคับบัญชาค่อนข้างใกล้ชิด อาจให้การกำกับตรวจสอบผู้อื่นอย่างใกล้ชิด ในสภาพการทำงานที่อาจมีอันตรายหรือไม่พึงปรารถนาบ้าง

ระดับที่ 6 หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในระดับแผนกหรือใช้ความรู้

ความชำนาญหรือวิชาชีพเฉพาะอย่างที่ยากเป็นพิเศษหรืองานวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานโดยอิสระพอสมควร อาจได้รับการตรวจสอบบ้าง ต้องใช้การวิเคราะห์และการตัดสินใจในเรื่องที่ค่อนข้างยาก อาจให้การกำกับตรวจสอบผู้อื่นด้วย

ระดับที่ 7 หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในระดับแผนกหรือใช้ความรู้ความชำนาญสูงหรือวิชาชีพเฉพาะอย่างที่ยากมากเป็นพิเศษหรืองานวิชาการหรืองานบริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงมาก ปฏิบัติงานโดยอิสระ ต้องใช้การวิเคราะห์และการตัดสินใจในเรื่องที่ยาก อาจให้การกำกับตรวจสอบผู้อื่นด้วย

ระดับที่ 8 หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในระดับกอง หรือใช้ความรู้ความชำนาญสูง หรืองานวิชาการหรืองานบริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงมากปฏิบัติงานโดยอิสระ ต้องใช้การวิเคราะห์และการตัดสินใจในเรื่องที่ยาก อาจให้การกำกับตรวจสอบผู้อื่นด้วย

ระดับที่ 9 หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในระดับกอง หรือใช้ความรู้ความชำนาญสูงมาก หรืองานวิชาการหรืองานบริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงมากปฏิบัติงานโดยอิสระต้องใช้การวิเคราะห์และการตัดสินใจในเรื่องที่ยากมาก อาจให้การกำกับตรวจสอบผู้อื่นด้วย

ระดับที่ 10 หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในระดับฝ่าย หรือใช้ความรู้ความชำนาญสูง หรืองานวิชาการหรืองานบริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงมากปฏิบัติงานโดยอิสระ ต้องใช้การวิเคราะห์และการตัดสินใจในเรื่องที่ยาก อาจให้การกำกับตรวจสอบผู้อื่นด้วย

ระดับที่ 11 หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในระดับฝ่ายหรือใช้ความรู้ความชำนาญสูงมากหรืองานวิชาการหรืองานบริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงมากปฏิบัติงานโดยอิสระต้องใช้การวิเคราะห์และการตัดสินใจในเรื่องที่ยากมาก อาจให้การกำกับตรวจสอบผู้อื่นด้วย

ระดับที่ 12 หมายถึง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการ หรือตำแหน่งอื่นที่มีความรับผิดชอบเทียบได้ระดับเดียวกัน

ระดับที่ 13 หมายถึง ตำแหน่งรองผู้ว่าการ

ระดับที่ 14 หมายถึง ตำแหน่งผู้ว่าการ



การไฟฟ้านครหลวง  
คำจาระไนหน้าที่และความรับผิดชอบของแผนก/หรือเทียบเท่า

ชื่อ

สังกัด

หน้าที่โดยย่อ

หน้าที่ปฏิบัติ





ลายมือชื่อหัวหน้าแผนก/หรือเทียบเท่า

( ..... )

วันที่

ลายมือชื่อหัวหน้ากอง

( ..... )

วันที่





๕. ลายมือชื่อพนักงาน

๖. ลายมือชื่อ  หน.หมวด  หน.แผนก/เขต

/ /

/ /

๗. ลายมือชื่อหัวหน้าแผนก/เขต

๘. ลายมือชื่อหัวหน้ากอง/งาน

/ /

/ /

๘. การปรับเข้าสูระบบจำแนกตำแหน่ง

สายงาน

ชื่อตำแหน่งใหม่

ระดับ

รหัส

เจ้าหน้าที่ผู้วิเคราะห์

## ประวัติผู้เขียน

นางสาวสุรัตน์ ยุวภูษิตานนท์ เกิดวันที่ 31 ธันวาคม 2499 กรุงเทพมหานคร  
สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปีการศึกษา 2521 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งนักวิชาการ  
ศึกษา 4 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ



กองบรรณานุกรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ