



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ

1. แบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการประเมินค่างาน
2. แบบสอบถามสำหรับพนักงานระดับบังคับบัญชา

ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการประเมินค่างาน

มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นจากการประเมินค่างาน การดำเนินการก่อนที่จะมีการประเมินค่างาน ความเหมาะสมของจำนวนคณะกรรมการประเมินค่างาน ความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานที่มีต่อระบบการจำแนกตำแหน่ง ปัญหาค่าจ้างเปรียบเทียบ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินค่างาน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับพนักงานระดับพนักงานระดับบังคับบัญชา

พนักงานระดับบังคับบัญชาของการไฟฟ้านครหลวง สามารถแบ่งตามระดับตำแหน่งได้

4 ระดับ คือ

1. ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด ได้แก่ ระดับบังคับบัญชาของหน่วยงานสูงสุดทั้ง 18 หน่วยงาน คือ ฝ่าย, สำนัก, ส่วนงาน, ศูนย์ และโรงพยาบาล
2. ระดับหัวหน้ากอง
3. ระดับหัวหน้าแผนก
4. ระดับหัวหน้าหมวด

จึงเป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีต่อการประเมินค่างานและระบบการจำแนกตำแหน่ง

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการประเมินค่างาน

ตารางที่ 12 แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับการให้การสนับสนุน
การประเมินค่างานจากฝ่ายบริหารระดับสูง

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี	17	89.47
ให้การสนับสนุนในระดับปานกลาง	2	10.53
ให้การสนับสนุนน้อย	0	0
รวม	19	100

H_0 : ไม่มีความแตกต่างในเรื่องความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างาน
เกี่ยวกับการให้การสนับสนุนการประเมินค่างานจากฝ่ายบริหารระดับสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไคส์แควร์แล้วปรากฏว่า $\chi^2_C = 27.28$
จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2_{.05}(2) = 5.99$) แสดงว่าคณะกรรมการชุดนี้มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องการให้การสนับสนุนการประเมินค่างานจากฝ่ายบริหารระดับสูง เมื่อพิจารณาจากค่าอัตราส่วนร้อยละจะเห็นได้ว่า คณะกรรมการประเมินค่างานมีความคิดเห็นที่ได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีร้อยละ 89.47 ในระดับปานกลางร้อยละ 10.53 และไม่มีผู้ใดเห็นว่าการสนับสนุนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

ตารางที่ 13 แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับการฝึกอบรมก่อนที่จะมี
การประเมินค่างาน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ควรมี	17	89.47
ไม่ควรมี	2	10.53
รวม	19	100

H_0 : ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างาน
เกี่ยวกับการฝึกอบรมก่อนที่จะมีการประเมินค่างาน

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไคส์แควร์แล้วปรากฏว่า $\chi^2_C = 11.84$
จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2_{.05(1)} = 3.84$) แสดงว่า
คณะกรรมการชุดนี้มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องการฝึกอบรมก่อนที่จะมีการประเมินค่างาน
ซึ่งพิจารณาได้จากค่าอัตราส่วนร้อยละจะเห็นได้ว่า คณะกรรมการประเมินค่างานมีความคิดเห็น
ว่า ควรมีการฝึกอบรมถึงวิธีการและแนวคิดในการประเมินค่างานก่อนที่จะมีการประเมินค่างาน
เป็นจำนวนร้อยละ 89.47 และไม่ควรมีการฝึกอบรมวิธีการและแนวคิดในการประเมินค่างาน
ก่อนที่จะมีการประเมินค่างานเป็นจำนวนร้อยละ 10.53 โดยทางปฏิบัติแล้ว คณะกรรมการ
ประเมินค่างานทุกท่านได้ผ่านการฝึกอบรมทุกครั้งที่จะมีการประเมินค่างาน เนื่องจากมีคณะ
กรรมการประเมินค่างานหลายชุดซึ่งดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการปัจจุบันบางท่านได้เคยเป็น
คณะกรรมการประเมินค่างานมาแล้ว ดังนั้นเมื่อมาดำรงตำแหน่งในชุด "คน." จึงเห็นว่าไม่
จำเป็นต้องมีการฝึกอบรม สรุปแล้วส่วนใหญ่ยังเห็นว่าควรมีการฝึกอบรมก่อนที่จะมีการประเมิน
ค่างาน

ตารางที่ 14 แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานถึงระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม
ให้กับคณะกรรมการประเมินค่างาน

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 วัน	2	11.76
3 ถึง 7 วัน	8	47.06
7 ถึง 14 วัน	5	29.42
อื่น ๆ	2	11.76
รวม	17	100

H_0 : ไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเรื่อง
ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมให้กับคณะกรรมการประเมินค่างาน

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไคสแควร์ ปรากฏว่า $\chi^2_c = 5.81$ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ ($\chi^2_{.05(3)} = 7.82$) แสดงว่าคณะกรรมการประเมินค่างานมีความคิดเห็นว่าไม่มีความแตกต่างในเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมให้กับคณะกรรมการประเมินค่างาน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าอัตราส่วนร้อยละจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการประเมินค่างานมีความคิดเห็นว่า ระยะเวลาในการอบรมในช่วงระยะเวลา 3 ถึง 7 วัน เป็นจำนวนร้อยละ 47.06 ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 7 ถึง 14 วัน เป็นจำนวนร้อยละ 29.42 ใช้เวลาน้อยกว่า 3 วัน เป็นจำนวนร้อยละ 11.76 และมีความคิดเห็นนอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้นเป็นจำนวนร้อยละ 11.76 โดยผู้ตอบให้ความคิดเห็นว่าจะใช้เวลาเป็นเดือนหรือมีการอบรมประปรายตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะในการประเมินค่างานต้องใช้เวลามากเพื่อปรับความคิดของกรรมการประเมินค่างานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในการอบรมการประเมินค่างานนั้นได้ใช้ระยะเวลาประมาณ 7 วัน เพื่อให้ความรู้พื้นฐานของการประเมินค่างาน ส่วนรายละเอียดในการประเมินค่างานจะมีการพิจารณาเมื่อมีการประเมินค่างาน

ตารางที่ 15 แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับความเหมาะสมของคณะกรรมการประเมินค่างาน ซึ่งแต่งตั้งจากตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ใน กพน.

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	17	89.47
ไม่เหมาะสม	2	10.53
รวม	19	100

H_0 : ไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับความเหมาะสมของคณะกรรมการประเมินค่างานซึ่งแต่งตั้งมาจากตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ใน กพน.

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไคสแควร์ ปรากฏว่า $\chi^2_c = 11.84$ จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ ($\chi^2_{.05(1)} = 3.84$) แสดงว่าคณะกรรมการประเมินค่างานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในความเหมาะสมของคณะกรรมการประเมินค่างานที่ควร

มาจากตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ใน กฟน. ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าอัตราส่วนร้อยละ จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการประเมินค่างานมีความคิดเห็นเรื่องความเหมาะสมว่าควรเป็นตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ใน กฟน. เป็นจำนวนร้อยละ 89.47 และคิดว่าไม่เหมาะสมเป็นจำนวนร้อยละ 10.53 จากการพิจารณาแบบสอบถามแล้ว บุคคลที่คิดว่าไม่เหมาะสมนั้นเป็นบุคคลที่มีความคิดเห็นว่า ฝ่ายบริหารระดับสูงให้การสนับสนุนในระดับปานกลางและเห็นว่าไม่ควรมีการฝึกอบรมก่อนที่จะมีการประเมินค่างาน

ตารางที่ 16 แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับความเหมาะสมของจำนวนคณะกรรมการประเมินค่างาน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
มีเพียงพอ	16	84.21
มีมากเกินไป	2	10.53
มีน้อยเกินไป	1	5.26
รวม	19	100

H_0 : ไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับความเหมาะสมของจำนวนคณะกรรมการประเมินค่างาน

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไคว์สแควร์แล้วปรากฏว่า $\chi^2_C = 22.22$ จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2_{.05(2)} = 5.99$) แสดงว่าคณะกรรมการประเมินค่างานมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับความเหมาะสมของจำนวนคณะกรรมการประเมินค่างาน ซึ่งพิจารณาจากค่าอัตราส่วนร้อยละจะเห็นได้ว่า คณะกรรมการประเมินค่างานมีความเห็นว่าจำนวนของคณะกรรมการประเมินค่างานมีเพียงพอเป็นจำนวนร้อยละ 84.21 มีมากเกินไปร้อยละ 10.53 และมีน้อยเกินไปร้อยละ 5.26

ตารางที่ 17 แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานในการสรรหาวิทยากรมาอบรมให้กับคณะกรรมการประเมินค่างาน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ใช้เฉพาะวิทยากรภายใน	14	73.68
ใช้เฉพาะวิทยากรภายนอก	0	0
ใช้ทั้งวิทยากรภายในและภายนอก	5	26.32
รวม	19	100

H_0 : ไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับการสรรหาวิทยากรมาอบรมให้กับคณะกรรมการประเมินค่างาน

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไคส์แควร์ ปรากฏว่า $\chi^2_c = 15.90$ จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2_{.05}(2) = 5.99$) แสดงว่า คณะกรรมการประเมินค่างานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการสรรหาวิทยากรมาอบรมให้กับคณะกรรมการประเมินค่างาน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าอัตราส่วนร้อยละจะเห็นได้ว่าการเลือกวิทยากรมาอบรมให้กับคณะกรรมการประเมินค่างานใช้เฉพาะวิทยากรภายในเป็นจำนวนร้อยละ 73.68 ใช้ทั้งวิทยากรภายในและภายนอกเป็นจำนวนร้อยละ 26.32 และไม่มีผู้ใดตอบเลยว่าใช้เฉพาะวิทยากรภายนอก

ตารางที่ 18 แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับเนื่องจากการประเมินค่างาน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นว่าได้รับความเป็นธรรม	10	55.56
เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม	8	44.44
รวม	18	100

H_0 : ไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับเนื่องจากการประเมินค่างาน

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไควสแควร์แล้วปรากฏว่า $\chi^2_C = 0.22$ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2_{.05(1)} = 3.84$) แสดงว่าคณะกรรมการประเมินค่างานไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับเนื่องจากการประเมินค่างาน เมื่อพิจารณาจากค่าอัตราส่วนร้อยละจะเห็นว่าคณะกรรมการประเมินค่างานคิดว่าเป็นธรรมสำหรับพนักงานเป็นจำนวนร้อยละ 55.56 และไม่ได้รับความเป็นธรรมเป็นจำนวนร้อยละ 44.44 ซึ่งการไม่ได้รับการเป็นธรรมจากการประเมินค่างานเนื่องจาก

1. ในการบริหารค่าจ้าง เงินเดือนของ กพน. ต่างกับธุรกิจเอกชน เพราะอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ
2. งานที่จะประเมินค่างานมีลักษณะกว้างขวางมาก ทำให้คณะกรรมการประเมินค่างานมีเวลาไม่เพียงพอ ย่อมประเมินค่างานไม่ถูกต้องขึ้นได้จึงทำให้ผลที่ได้รับนั้นไม่เป็นธรรม
3. ในสายตาของคณะกรรมการประเมินค่างานบางท่านก็ยังเห็นว่าบางท่านมีอคติในการประเมินค่างาน ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมได้
4. คณะกรรมการประเมินค่างานบางท่าน คิดว่าควรจะให้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกองค์การซึ่งไม่มีอคติมาเป็นผู้พิจารณาจึงจะเหมาะสม เพราะเป็นการลอคอคติเกี่ยวกับบุคคลและหน่วยงาน
5. คณะกรรมการประเมินค่างานเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม อาจเป็นไปได้ว่าตอบในลักษณะที่ "ยังไม่พอใจผลงานที่ทำ" ก็อาจเป็นไปได้

ตารางที่ 19 แสดงเหตุผลของคณะกรรมการประเมินค่างานที่คิดว่าค่าการประเมินค่างานไม่ได้ให้ความเป็นธรรมในการประเมินค่างานสำหรับพนักงาน

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
กรรมการที่จะประเมินค่างานไม่รู้ข้อเท็จจริงของงานเท่ากันทุกคน	3	25
กรรมการไม่อาจพิจารณาของงานได้ลึกซึ้งทั่วทุกงาน แม้ว่าจะมีการเขียนคำบรรยายลักษณะตำแหน่งแล้ว	4	33.33
กรรมการแต่ละท่านซึ่งเป็นผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ มักจะประเมินค่างานในสายงานของตัวเองสูงกว่าสายงานอื่น	2	16.67
ข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณายังมีไม่เพียงพอ	1	8.33
กรรมการบางท่านไม่เป็นกลางในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงตัวบุคคลมากกว่างานที่ทำ	2	16.67
รวม	12	100

เมื่อพิจารณาเหตุผลของคณะกรรมการประเมินค่างานที่คิดว่า การประเมินค่างานไม่ได้ ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินค่างาน มีดังนี้

เหตุผลที่มีมากที่สุดคือ กรรมการไม่อาจพิจารณาค่าของงานได้ลึกซึ้งทั่วทุกงาน แม้ว่าจะมีการเขียนคำบรรยายลักษณะตำแหน่งแล้วเป็นจำนวนร้อยละ 33.33 กรรมการที่จะประเมินค่างานไม่รู้ข้อเท็จจริงของงานเท่ากันทุกคนเป็นจำนวนร้อยละ 25 กรรมการแต่ละท่านซึ่งเป็นผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ มักจะประเมินค่างานในสายงานของตัวเองสูงกว่าสายงานอื่น และกรรมการบางท่านไม่เป็นกลางในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงตัวบุคคลมากกว่างานที่ทำเป็นจำนวนร้อยละ 16.67 และข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณายังมีไม่เพียงพอเป็นจำนวนร้อยละ 8.33

ตารางที่ 20 แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับผลของการประเมินค่างานที่มีต่อการปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่ง

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	16	84.21
ไม่เห็นด้วย	3	15.79
รวม	19	100

H_0 : ไม่มี ความแตกต่างในความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับผลของการประเมินค่างานที่มีต่อการปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่ง

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไคส์แควร์ปรากฏว่า $\chi^2_C = 8.90$ จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2_{.05(1)} = 3.84$) แสดงว่าคณะกรรมการประเมินค่างานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องผลของการประเมินค่างานที่มีต่อการปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่งโดยพิจารณาจากค่าอัตราส่วนร้อยละ จะเห็นได้ว่าคณะกรรมการประเมินค่างานมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยเป็นจำนวนร้อยละ 84.21 และไม่เห็นด้วยเป็นจำนวนร้อยละ 15.79

คณะกรรมการประเมินค่างานที่ไม่เห็นด้วยว่าการประเมินค่างานจะมีผลต่อการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งได้ให้ข้อคิดเห็นว่าควรมีการปรับปรุงวิธีการประเมินค่างานโดยใช้เครื่องคอม-

พิวเตอร์มาช่วยเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจำนวน 1 ราย และไม่ให้ออกคิดเห็นจำนวน 2 ราย
เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามแล้วเห็นว่า บุคคลที่ไม่เห็นด้วยว่าการประเมินค่างาน
จะมีผลต่อการปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่ง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมที่
คณะกรรมการประเมินค่างานมาจากตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย

ตารางที่ 21 แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับปัญหาค่าจ้างที่ได้รับ
กับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลังจากได้นำการประเมินค่างานมาใช้

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหามีน้อยลง	11	61.11
ปัญหามีเท่าเดิม	1	5.56
ปัญหามีมากขึ้น	1	5.56
อื่น ๆ	5	27.77
รวม	18	100

H_0 : ไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับปัญหา
ค่าจ้างที่ได้รับกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลังจากได้นำการประเมินค่างานมาใช้

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไคส์แควร์แล้วปรากฏว่า $\chi^2_C = 14.88$ จึงเป็น
การปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2_{.05}(3) = 7.82$) แสดงว่าคณะกรรมการ
ประเมินค่างานมีความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาค่าจ้างที่ได้รับกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
หลังจากได้นำการประเมินค่างานมาใช้ ซึ่งพิจารณาจากค่าอัตราส่วนร้อยละจะเห็นได้ว่าปัญหาค่าจ้าง
ที่ได้รับกับหน้าที่ความรับผิดชอบมีน้อยลง ร้อยละ 61.11 ปัญหามีเท่าเด็กร้อยละ 5.56ปัญหามีมาก
ขึ้นร้อยละ 5.56 และมีความเห็นอื่น ๆ เช่น ไม่ทราบแน่ชัด, ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 27.77

ตารางที่ 22 แสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับความยุติธรรมในการ
จ่ายค่าจ้างหลังจากได้นำการประเมินค่างานมาใช้

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ก่อให้เกิดความยุติธรรม	13	68.42
ไม่ก่อให้เกิดความยุติธรรม	6	31.58
รวม	19	100

H_0 : ไม่มีความแตกต่างด้านความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินค่างานเกี่ยวกับ
ความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้างหลังจากได้นำการประเมินค่างานมาใช้

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไคว์สแควร์แล้วปรากฏว่า $\chi^2_c = 2.58$ จึงเป็น
การยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($\chi^2_{.05(1)} = 3.84$) แสดงว่าคณะกรรมการ
ประเมินค่างานไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้างหลังจาก
ได้นำการประเมินค่างานมาใช้ เมื่อพิจารณาจากอัตราส่วนร้อยละจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการ
ประเมินค่างานมีความคิดเห็นว่าการก่อให้เกิดความยุติธรรมเป็นจำนวนร้อยละ 68.42 และไม่ก่อ
ให้เกิดความยุติธรรมเป็นจำนวนร้อยละ 31.58 จากการพิจารณาแบบสอบถามบุคคลที่เห็นว่าการ
ประเมินค่างานไม่ก่อให้เกิดความยุติธรรมนั้นเป็นบุคคลที่เห็นว่าพนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมจาก
การประเมินค่างานด้วย

ตารางที่ 23 แสดงความคิดเห็นในการประเมินค่างาน

ความคิดเห็นในการประเมินค่างาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	N
	1	2	3	4	5			
1. มีการสนับสนุนและการยอมรับจากฝ่ายบริหารระดับสูงในการประเมินค่างาน						3.89	0.58	18
2. รายละเอียดของตำแหน่งงานที่จะประเมินค่างานนั้นได้จัดทำยังไม่เป็นระบบที่ถูกต้อง						3.00	0.84	18
3. ความเหมาะสมของจำนวนวิทยากรที่มาร่วมก่อนที่จะมีการประเมินค่างานเพียงคนเดียวหรือไม่						2.94	0.80	18
4. ความเหมาะสมของคุณสมบัติของคณะกรรมการที่จะมาประเมินค่างาน						3.05	0.42	18
5. พนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี						3.05	0.42	18
6. พนักงานได้เขียนรายละเอียดของงานตรงตามเป็นจริงหรือไม่						2.94	1.00	18
7. ในการประเมินค่างานได้ใช้ระยะเวลาเป็นอย่างดี						2.88	0.93	17
8. ตัวปัจจัยที่ใช้มาพิจารณาที่มีอยู่มากน้อยเพียงใด						3.17	0.71	18
9. ชีตชนในแต่ละปัจจัยมีปัญหาในการพิจารณาหรือไม่						3.06	0.97	17
10. มาตรฐานเกณฑ์สร้างขึ้นมีปัญหามากน้อยเพียงใด						3.41	1.06	17
11. การให้คะแนนของคณะกรรมการที่ให้คะแนนกับหน่วยงานของตนมีการลำเอียงมากน้อยเพียงใด						2.80	0.77	15

คณะกรรมการประเมินค่างานได้แสดงความคิดเห็นถึงระดับความพึงพอใจในการดำเนินงาน ซึ่งจำแนกออกได้ดังนี้

ในส่วนที่เกี่ยวกับฝ่ายบริหารระดับสูง ได้ให้การสนับสนุนและการยอมรับในการประเมินค่างานอยู่ในระดับมาก

ในส่วนที่เกี่ยวกับคณะกรรมการประเมินค่างานเห็นว่า ความเหมาะสมของคุณสมบัติของคณะกรรมการที่จะประเมินค่างาน, ความเหมาะสมของจำนวนวิทยากรที่มาอบรมก่อนที่จะมีการประเมินค่างานและการให้คะแนนของคณะกรรมการที่ให้คะแนนกับหน่วยงานของตนมีการลำเอียงมีอยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนที่เกี่ยวกับตัวพนักงานเห็นว่า ความร่วมมือของพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ และรายละเอียดความเป็นจริงของงานที่พนักงานได้เขียนอยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนที่เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีดำเนินการที่ใช้ เห็นว่าปัญหาของมาตรคะแนนที่สร้างขึ้นมา, ปัญหาจากตัวปัจจัยที่นำมาใช้, ปัญหาในการพิจารณาชี้คั่นของแต่ละปัจจัย, รายละเอียดของตำแหน่งงานที่จะประเมินค่างานได้จัดทำยังไม่เป็นระบบที่ถูกต้องและระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินค่างานมีอยู่ในระดับปานกลาง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับพนักงานระดับบังคับบัญชา

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	13	4.63
หัวหน้ากอง	39	13.88
หัวหน้าแผนก	101	35.94
หัวหน้าหมวด	128	45.55
รวม	281	100

จำนวนตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 281 คน โดยแบ่งออกเป็น หัวหน้าหน่วยงาน
สูงสุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63 ระดับหัวหน้ากอง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ
13.88 ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.94 และ ระดับหัวหน้าหมวด
จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 45.55

ตารางที่ 25 แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	เพศ				รวม
	ชาย	(%)	หญิง	(%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	11	(84.61)	2	(15.39)	13
หัวหน้ากอง	35	(89.74)	4	(10.26)	39
หัวหน้าแผนก	87	(86.14)	14	(13.86)	101
หัวหน้าหมวด	95	(74.22)	33	(25.78)	128
รวม	228	(81.14)	53	(18.86)	281

จากจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 281 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศ
ชาย จำนวน 228 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 81.14 และ 18.86
ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับตำแหน่งแล้ว ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อย
ละ 84.61 และ เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 15.39

ระดับหัวหน้ากอง เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.74 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ
10.26

ระดับหัวหน้าแผนก เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 86.14 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 13.86

ระดับหัวหน้าหมวด เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 74.22 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 25.78

เมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ระดับตำแหน่งแล้ว พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะมี
จำนวนน้อยลงเมื่อระดับตำแหน่งสูงขึ้น



ตารางที่ 26 แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับตำแหน่ง	ระดับการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (%)	ปริญญาตรี (%)	ปริญญาโท (%)	สูงกว่าปริญญาโท (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	3 (23.08)	8 (61.54)	2 (15.38)	-	13
หัวหน้ากอง	6 (15.39)	30 (76.92)	3 (7.69)	-	39
หัวหน้าแผนก	22 (21.78)	61 (59.40)	18 (17.82)	-	101
หัวหน้าหมวด	77 (60.16)	49 (38.28)	2 (1.56)	-	128
รวม	108 (38.43)	148 (52.67)	25 (8.90)	-	281

จากตาราง จะเห็นได้ว่าระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 23.08 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.54 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 15.38 และไม่มีผู้ใดจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท

ระดับหัวหน้ากอง จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.39 ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 76.92 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.69 และไม่มีผู้ใดจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท

ระดับหัวหน้าแผนก จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.78 ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 59.40 ระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 17.82 และไม่มีผู้ใดจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท

ระดับหัวหน้าหมวด จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 60.16 ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 38.28 ระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 1.56 และไม่มีผู้ใดจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท

พิจารณาโดยส่วนรวมจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบ การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.67 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 38.43 ระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 8.90 และไม่มีผู้ใดจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท สรุปได้ว่าระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจะอยู่ในระดับสูง เนื่องจากเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา

ตารางที่ 27 แสดงถึงการจัดทำคำบรรยายลักษณะตำแหน่งภายในหน่วยงาน

ระดับตำแหน่ง	มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะตำแหน่ง		รวม
	ครบทุกคน (%)	เป็นเพียงบางคน (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	11 (84.62)	2 (15.38)	13
หัวหน้ากอง	33 (84.62)	6 (15.38)	39
หัวหน้าแผนก	82 (83.67)	16 (16.33)	98
หัวหน้าหมวด	103 (81.75)	23 (18.25)	126
รวม	229 (82.97)	47 (17.03)	276

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด ได้ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำคำบรรยายลักษณะตำแหน่งภายในหน่วยงานครบทุกคนคิดเป็นร้อยละ 84.62 เป็นเพียงบางคนคิดเป็นร้อยละ 15.38

ระดับหัวหน้ากอง ได้ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำคำบรรยายลักษณะตำแหน่งภายในหน่วยงานครบทุกคนคิดเป็นร้อยละ 84.62 เป็นเพียงบางคนคิดเป็นร้อยละ 15.38

ระดับหัวหน้าแผนก ได้ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำคำบรรยายลักษณะตำแหน่งภายในหน่วยงานครบทุกคนคิดเป็นร้อยละ 83.67 เป็นเพียงบางคนคิดเป็นร้อยละ 16.33

ระดับหัวหน้าหมวด ได้ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำคำบรรยายลักษณะตำแหน่งภายในหน่วยงานครบทุกคนคิดเป็นร้อยละ 81.75 เป็นเพียงบางคนคิดเป็นร้อยละ 18.25

พิจารณาโดยส่วนรวมจากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะตำแหน่งครบทุกคนคิดเป็นร้อยละ 82.97 และเป็นเพียงบางคนคิดเป็นร้อยละ 17.03 แสดงว่าพนักงานในระดับสูง ๆ จะมีการเขียนคำบรรยายลักษณะตำแหน่งมากกว่าพนักงานในระดับถัดไป

ตารางที่ 28 แสดงถึงการได้รับการชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างาน

ระดับตำแหน่ง	การได้รับการชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์				รวม
	เคย (%)	ไม่เคย (%)	เคย (%)	ไม่เคย (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	9	(100)	-	-	9
หัวหน้ากอง	30	(76.92)	9	(23.08)	39
หัวหน้าแผนก	79	(79.80)	20	(20.20)	99
หัวหน้าหมวด	94	(74.02)	33	(25.98)	127
รวม	212	(77.37)	62	(22.63)	274

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดเคยได้รับการชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานคิดเป็นร้อยละ 100 โดยไม่มีผู้ใดตอบว่าไม่เคยได้รับการชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างาน

ระดับหัวหน้ากองเคยได้รับการชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานคิดเป็นร้อยละ 76.92 ไม่เคยได้รับการชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานคิดเป็นร้อยละ 23.08

ระดับหัวหน้าแผนกเคยได้รับการชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานคิดเป็นร้อยละ 79.80 ไม่เคยได้รับการชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานคิดเป็นร้อยละ 20.20

ระดับหัวหน้าหมวดได้รับการชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างาน คิดเป็นร้อยละ 74.02 ไม่เคยได้รับการชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานคิดเป็นร้อยละ 25.98

พิจารณาโดยส่วนรวมจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยได้รับการชี้แจงถึงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานคิดเป็นร้อยละ 77.37 และไม่เคยได้รับการชี้แจงลักษณะและประโยชน์ของการประเมินค่างานคิดเป็นร้อยละ 22.63 และการได้รับการชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานไม่ได้ขึ้นกับระดับตำแหน่ง (ดูภาคผนวก หน้า 151-152)

ตารางที่ 29 แสดงที่มาของคำชี้แจงถึงลักษณะ ความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมินค่างาน

แหล่งที่มาของคำชี้แจง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่	110	45.84
คณะกรรมการประเมินค่างาน	18	7.50
การฝึกอบรม	65	27.08
อื่น ๆ	47	19.58
รวม	240	100.00

ผลปรากฏว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่ได้ทราบถึงลักษณะ ความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมินค่างานจากพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 45.84 รองลงมาได้รับคำชี้แจงจากการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 27.08 จากคณะกรรมการประเมินค่างานคิดเป็นร้อยละ 7.50 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 19.58 โดยได้รับคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน ศึกษาจากตำรา วารสาร เอกสารของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และทราบโดยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 30 แสดงความคิดเห็นถึงความจำเป็นในการจัดทำประเมินค่างาน

ระดับตำแหน่ง	ความคิดเห็น		รวม
	เป็นสิ่งจำเป็น (%)	เป็นสิ่งไม่จำเป็น (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	12 (100)	- -	12
หัวหน้ากอง	33 (86.84)	5 (13.16)	38
หัวหน้าแผนก	85 (85.00)	15 (15.00)	100
หัวหน้าหมวด	100 (82.64)	21 (17.36)	121
รวม	230 (84.87)	41 (15.13)	271

พิจารณาได้ว่า ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดทำ
การประเมินค่างานคิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีผู้ใดตอบว่าเป็นสิ่งไม่จำเป็น

ระดับหัวหน้ากอง มีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดทำ การประเมินค่างานคิด
เป็นร้อยละ 86.84 เป็นสิ่งไม่จำเป็นคิดเป็นร้อยละ 13.16

ระดับหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดทำ การประเมินค่างานคิด
เป็นร้อยละ 85 เป็นสิ่งไม่จำเป็นคิดเป็นร้อยละ 15

ระดับหัวหน้าหมวด มีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดทำ การประเมินค่างานคิด
เป็นร้อยละ 82.64 เป็นสิ่งไม่จำเป็นคิดเป็นร้อยละ 17.36

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมจากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่คิดว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการจัด
ทำการประเมินค่างานคิดเป็นร้อยละ 84.87 และเป็นสิ่งไม่จำเป็นคิดเป็นร้อยละ 15.13 โดย
ผู้ตอบที่เป็นระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดทุกคนเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 31 แสดงความเข้าใจในระบบจําแนกตำแหน่งโดยจําแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ความเข้าใจระบบการจําแนกตำแหน่ง			รวม
	เข้าใจดี (%)	เข้าใจพอสมควร (%)	ไม่เข้าใจ (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	2 (15.39)	10 (76.92)	1 (7.69)	13
หัวหน้ากอง	9 (23.08)	27 (69.23)	3 (7.69)	39
หัวหน้าแผนก	16 (15.84)	77 (76.24)	8 (7.92)	101
หัวหน้าหมวด	20 (16.13)	89 (71.77)	15 (12.10)	124
รวม	47 (16.97)	203 (73.28)	27 (9.75)	277

จากตาราง 31 ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดมีความเข้าใจดีในระบบการจําแนกตำแหน่ง
คิดเป็นร้อยละ 15.39 เข้าใจพอสมควรคิดเป็นร้อยละ 76.92 และไม่เข้าใจคิดเป็นร้อยละ
7.69

ระดับหัวหน้ากอง มีความเข้าใจดีในระบบการจําแนกตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 23.08
เข้าใจพอสมควรคิดเป็นร้อยละ 69.23 และไม่เข้าใจคิดเป็นร้อยละ 7.69

ระดับหัวหน้าแผนก มีความเข้าใจดีในระบบการจำแนกตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 15.84
เข้าใจพอสมควรคิดเป็นร้อยละ 76.24 และไม่เข้าใจคิดเป็นร้อยละ 7.92

ระดับหัวหน้าหมวด มีความเข้าใจดีในระบบการจำแนกตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 16.13
เข้าใจพอสมควรคิดเป็นร้อยละ 71.77 และไม่เข้าใจคิดเป็นร้อยละ 12.10

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมจากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความเข้าใจระบบการจำแนก
ตำแหน่งโดยมีความเข้าใจพอสมควรคิดเป็นร้อยละ 73.28 เข้าใจดีคิดเป็นร้อยละ 16.97
และไม่เข้าใจคิดเป็นร้อยละ 9.75 สรุปได้ว่าความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับ
ตำแหน่ง (ดูภาคผนวกหน้า 153-154)

ตารางที่ 32 แสดงที่มาของความรู้ในเรื่องระบบการจำแนกตำแหน่ง

แหล่งที่มาของความรู้	จำนวน	ร้อยละ
ศึกษาจากตำราเอง	74	21.89
เพื่อนร่วมงาน	80	23.67
ผู้บังคับบัญชา	117	34.62
อื่น ๆ	67	19.82
รวม	338	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับความรู้เรื่องระบบการจำแนกตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา
ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมาได้รับความรู้จากเพื่อนร่วมงานคิดเป็นร้อยละ 23.67
จากการศึกษาจากตำราเองคิดเป็นร้อยละ 21.89 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 19.82 โดยส่วน
ใหญ่จะมาจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ทั้งจากเจ้าหน้าที่ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่และเอกสาร บทความ
รองลงมาคือ การฝึกอบรมและเอกสารจาก ก.พ.

เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดได้รับความรู้
เรื่องระบบการจำแนกตำแหน่งจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่และเอกสาร บทความ มากที่สุด ระดับหัวหน้ากอง
และระดับหัวหน้าแผนกได้รับความรู้เรื่องระบบการจำแนกตำแหน่งจากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และ
ระดับหัวหน้าหมวดนั้นได้รับความรู้เรื่องระบบการจำแนกตำแหน่งงานจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด

ตารางที่ 33 แสดงการได้รับคำชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนที่จะนำมาใช้

ระดับตำแหน่ง	การได้รับคำชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนนำมาใช้				รวม
	เคย (%)	ไม่เคย (%)	เคย (%)	ไม่เคย (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	8	(61.54)	5	(38.46)	13
หัวหน้ากอง	24	(61.54)	15	(38.46)	39
หัวหน้าแผนก	50	(49.50)	51	(50.50)	101
หัวหน้าหมวด	49	(38.28)	79	(61.72)	128
รวม	131	(46.62)	150	(53.38)	281

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด เคยได้รับคำชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนที่จะนำมาใช้คิดเป็นร้อยละ 61.54 และไม่เคยได้รับการชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนที่จะนำมาใช้คิดเป็นร้อยละ 38.46

ระดับหัวหน้ากอง เคยได้รับคำชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนที่จะนำมาใช้คิดเป็นร้อยละ 61.54 และไม่เคยได้รับการชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนที่จะนำมาใช้คิดเป็นร้อยละ 38.46

ระดับหัวหน้าแผนก เคยได้รับคำชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนที่จะนำมาใช้คิดเป็นร้อยละ 49.50 และไม่เคยได้รับการชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนที่จะนำมาใช้คิดเป็นร้อยละ 50.50

ระดับหัวหน้าหมวด เคยได้รับคำชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนที่จะนำมาใช้คิดเป็นร้อยละ 38.28 และไม่เคยได้รับการชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนที่จะนำมาใช้คิดเป็นร้อยละ 61.72

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับคำชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนที่จะนำมาใช้คิดเป็นร้อยละ 53.38 และเคยได้รับคำชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนที่จะนำมาใช้คิดเป็นร้อยละ 46.62 ซึ่งระดับตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าแผนกลงมาส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับคำชี้แจงดังกล่าว

ตารางที่ 34 แสดงที่มาถึงคำชี้แจงของระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนนำมาใช้

แหล่งที่มาของคำชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนนำมาใช้	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อนร่วมงาน	27	18.49
พนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่	88	60.28
อื่น ๆ	31	21.23
รวม	146	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามบางคนเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยส่วนใหญ่เคยได้รับคำชี้แจงระบบการจำแนกตำแหน่งก่อนนำมาใช้จากพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 60.28 จากเพื่อนร่วมงานคิดเป็นร้อยละ 18.49 และอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วคิดเป็นร้อยละ 21.23 โดยส่วนใหญ่มาจากผู้บังคับบัญชา ศึกษาจากวารสาร บทความ และจากการฝึกอบรม

ตารางที่ 35 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคำชี้แจงที่ได้รับตรงกับความเป็นจริงในระบบการจำแนกตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ความคิดเห็น		รวม
	ตรง (%)	ไม่ตรง (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	7 (87.50)	1 (12.50)	8
หัวหน้ากอง	18 (75.00)	6 (25.00)	24
หัวหน้าแผนก	33 (66.00)	17 (34.00)	50
หัวหน้าหมวด	32 (65.31)	17 (34.69)	49
รวม	90 (68.70)	41 (31.30)	131

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดมีความคิดเห็นว่าการจ้างงานที่ตรงกับความเป็นจริงในระบบการจ้างงานคิดเป็นร้อยละ 87.50 ค่าชี้แจงไม่ตรงกับความเป็นจริงคิดเป็นร้อยละ 12.50

ระดับหัวหน้ากอง มีความคิดเห็นว่าการจ้างงานที่ตรงกับความเป็นจริงในระบบการจ้างงานคิดเป็นร้อยละ 75 ค่าชี้แจงไม่ตรงกับความเป็นจริงคิดเป็นร้อยละ 25

ระดับหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นว่าการจ้างงานที่ตรงกับความเป็นจริงในระบบการจ้างงานคิดเป็นร้อยละ 66 ค่าชี้แจงไม่ตรงกับความเป็นจริงคิดเป็นร้อยละ 34

ระดับหัวหน้าหมวด มีความคิดเห็นว่าการจ้างงานที่ตรงกับความเป็นจริงในระบบการจ้างงานคิดเป็นร้อยละ 65.31 ค่าชี้แจงไม่ตรงกับความเป็นจริงคิดเป็นร้อยละ 34.69

พิจารณาโดยส่วนรวมจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจ้างงานที่ตรงกับความเป็นจริงในระบบการจ้างงานคิดเป็น 68.70 ค่าชี้แจงไม่ตรงกับความเป็นจริงคิดเป็นร้อยละ 31.30 ซึ่งส่วนใหญ่ตอบว่าในการเลื่อนตำแหน่งยังขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและปัจจุบันยังใช้ได้ไม่ทั้งหมดเพราะเป็นระยะเริ่มแรกของระบบการจ้างงาน

ตารางที่ 36 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักของการจ้างงาน

ระดับตำแหน่ง	ความคิดเห็น			รวม
	1 (%)	2 (%)	3 (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	11 (84.62)	1 (7.69)	1 (7.69)	13
หัวหน้ากอง	29 (74.36)	3 (7.69)	7 (17.95)	39
หัวหน้าแผนก	72 (71.29)	2 (1.98)	27 (26.73)	101
หัวหน้าหมวด	82 (65.08)	11 (8.73)	33 (26.19)	126
รวม	194 (69.54)	17 (6.09)	68 (24.37)	279

- 1 = เพื่อให้ได้คนตรงกับงานและจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงาน
 2 = การตีค่างานตามความรู้และเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิ
 3 = การกำหนดความรับผิดชอบให้ตามคุณวุฒิความสามารถ

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการจำแนกตำแหน่ง
ว่าเพื่อให้ได้คนตรงกับงานและจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงานคิดเป็นร้อยละ 84.62 การตีค่างาน
ตามความรู้และเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 7.69 และการกำหนดความรับผิดชอบให้
ตามคุณวุฒิความสามารถคิดเป็นร้อยละ 7.69

ระดับหัวหน้ากองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการจำแนกตำแหน่งว่าเพื่อให้ได้คนตรงกับงาน
และจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงานคิดเป็นร้อยละ 74.36 การตีค่างานตามความรู้และเงินค่า
ตอบแทนตามคุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 7.69 และการกำหนดความรับผิดชอบให้ตามคุณวุฒิความสามารถ
คิดเป็นร้อยละ 17.95

ระดับหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการจำแนกตำแหน่งว่าเพื่อให้ได้คนตรง
กับงานและจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงานคิดเป็นร้อยละ 71.29 การตีค่างานตามความรู้และ
เงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 1.98 และการกำหนดความรับผิดชอบให้ตามคุณวุฒิ
ความสามารถคิดเป็นร้อยละ 26.73

ระดับหัวหน้าหมวด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการจำแนกตำแหน่งว่า เพื่อให้ได้คนตรง
กับงานและจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงานคิดเป็นร้อยละ 65.08 การตีค่างานตามความรู้และ
เงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 8.73 และการกำหนดความรับผิดชอบให้ตามคุณวุฒิ
ความสามารถคิดเป็นร้อยละ 26.19

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมจากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเกี่ยวกับหลักการ
จำแนกตำแหน่งว่าเพื่อให้ได้คนตรงกับงานและจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงานคิดเป็นร้อยละ 69.54
รองลงมาคือ การกำหนดความรับผิดชอบให้ตามคุณวุฒิความสามารถคิดเป็นร้อยละ 24.37 และ
การตีค่างานตามความรู้และเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 6.09 แสดงว่าความเข้าใจ
ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเข้าใจพอควร (จากตารางที่ 31) ด้วย

ตารางที่ 37 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการีราคาตำแหน่งยึดถือสิ่งใดเป็นหลัก

ระดับตำแหน่ง	หลักที่ยึดถือ			รวม
	หน้าที่ความรับผิดชอบ (%)	คุณวุฒิ (%)	เงินเดือน (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	13 (100)	- -	- -	13
หัวหน้ากอง	36 (92.31)	1 (2.56)	2 (5.13)	39
หัวหน้าแผนก	94 (93.07)	4 (3.96)	3 (2.97)	101
หัวหน้าหมวด	95 (75.40)	27 (21.43)	4 (3.17)	126
รวม	238 (85.30)	32 (11.47)	9 (3.23)	279

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด มีความคิดเห็นถึงหลักการีราคาตำแหน่ง โดยยึดถือ หน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 100 โดยไม่มีผู้ใดตอบเลยว่ายึดถือ คุณวุฒิและเงินเดือนเป็นหลักในการีราคาตำแหน่ง

ระดับหัวหน้ากอง มีความคิดเห็นถึงหลักการีราคาตำแหน่งโดยยึดถือหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 92.31 คุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 2.56 และเงินเดือนคิดเป็นร้อยละ 5.13

ระดับหัวหน้าแผนกมีความคิดเห็นถึงหลักการีราคาตำแหน่งโดยยึดถือหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 93.07 คุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 3.96 และเงินเดือนคิดเป็นร้อยละ 2.97

ระดับหัวหน้าหมวด มีความคิดเห็นถึงหลักการีราคาตำแหน่งโดยยึดถือหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 75.40 คุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 21.43 และเงินเดือนคิดเป็นร้อยละ 3.17

พิจารณาโดยส่วนรวมจากผู้ตอบแบบสอบถามแล้วถึงหลักการีราคาตำแหน่งโดยยึดถือ หน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 85.30 คุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 11.47 และเงินเดือนคิดเป็นร้อยละ 3.23 ซึ่งส่วนใหญ่มีความเข้าใจถึงหลักในการยึดถือสำหรับีราคาตำแหน่ง โดยเฉพาะระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด

ตารางที่ 38 แสดงความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับความยากง่ายของงาน

ระดับตำแหน่ง	ความคิดเห็น		รวม
	สัมพันธ์ (%)	ไม่สัมพันธ์ (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	4 (30.77)	9 (69.23)	13
หัวหน้ากอง	15 (39.47)	23 (60.53)	38
หัวหน้าแผนก	32 (32.00)	68 (68.00)	100
หัวหน้าหมวด	29 (23.20)	96 (76.80)	125
รวม	80 (28.99)	196 (71.01)	276

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดคิดว้อตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความยากง่ายของงานคิดเป็นร้อยละ 30.77 และอัตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับความยากง่ายของงานคิดเป็นร้อยละ 69.23

ระดับหัวหน้ากอง คิดว้อตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความยากง่ายของงานคิดเป็นร้อยละ 39.47 และอัตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับความยากง่ายของงานคิดเป็นร้อยละ 60.53

ระดับหัวหน้าแผนก คิดว้อตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความยากง่ายของงานคิดเป็นร้อยละ 32 และอัตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับความยากง่ายของงานคิดเป็นร้อยละ 68

ระดับหัวหน้าหมวด คิดว้อตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความยากง่ายของงานคิดเป็นร้อยละ 23.20 และอัตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับความยากง่ายของงานคิดเป็นร้อยละ 76.80

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม จากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว้อตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความยากง่ายของงานคิดเป็นร้อยละ 71.01 และอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความยากง่ายของงานคิดเป็นร้อยละ 28.99 พิจารณาแล้วเห็นว่าทุกระดับตำแหน่งจะเห็นว้อตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับความยากง่ายของงานโดยเป็นส่วนใหญ่ซึ่งตามหลักของระบบการจำแนกตำแหน่งนั้น อัตราเงินเดือนจะมีความสัมพันธ์กับความยากง่ายของงาน แต่ความคิดเห็นของพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าอัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความยากง่ายของงาน ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 แสดงความคิดเห็นในกรณีที่เห็นว่าการกำหนดอัตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับ
ความยากง่ายของงาน

ระดับตำแหน่ง	สาเหตุ				รวม
	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	3 (25)	4 (33.33)	2 (16.67)	3 (25)	12
หัวหน้ากอง	6 (18.75)	17 (53.12)	7 (21.88)	2 (6.25)	32
หัวหน้าแผนก	18 (19.56)	40 (43.48)	21 (22.83)	13 (14.13)	92
หัวหน้าหมวด	46 (39.65)	43 (37.07)	18 (15.52)	9 (7.76)	116
รวม	73 (28.97)	104 (41.27)	48 (19.05)	27 (10.71)	252

- 1 = การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับคุณวุฒิ
 2 = การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับตำแหน่งกองฯ พ.ช.ฯ
 3 = การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับอาวุโส
 4 = อื่น ๆ

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดเห็นว่าอัตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับ
ความยากง่ายของงานเป็นเพราะการกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับคุณวุฒิตัดเป็นร้อยละ 25
การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับตำแหน่งกองฯ พ.ช.ฯ คิดเป็นร้อยละ 33.33 การกำหนด
อัตราเงินเดือนผูกพันกับอาวุโสคิดเป็นร้อยละ 16.67 และตอบว่าอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 25
โดยตอบว่ายังไม่สามารถกำหนดความยากง่ายของงานได้เหมาะสม

ระดับหัวหน้ากอง เห็นว่าอัตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับความยากง่ายของงานเป็นเพราะ
การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับคุณวุฒิตัดเป็นร้อยละ 18.75 การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพัน
กับตำแหน่งกองฯ พ.ช.ฯ คิดเป็นร้อยละ 53.12 การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับอาวุโสคิด
เป็นร้อยละ 21.88 และตอบว่าอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 6.25 โดยตอบว่าการกำหนดอัตราเงิน
เดือนยังผูกพันกับตัวบุคคล

ระดับหัวหน้าแผนก เห็นว่าอัตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับความยากง่ายของงานเป็นเพราะ
การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับคุณวุฒิตัดเป็นร้อยละ 19.56 การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพัน

กับตำแหน่งกองโขนใช้ พี.ซี. คิดเป็นร้อยละ 43.48 การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับอาวุโสคิดเป็นร้อยละ 22.83 และตอบว่าอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 14.13 โดยตอบว่าสภาพ กปน. มีส่วนเรียกร้องทำให้เงินเดือนพนักงานสูง ผูกพันกับตัวบุคคลและบัญชีเงินเดือนซึ่งรัฐบาลเป็นผู้กำหนด

ระดับหัวหน้าหมวด เห็นว่าอัตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับความยากง่ายของงานเป็น เพราะการกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับคุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 39.65 การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับตำแหน่งกองโขนใช้ พี.ซี. คิดเป็นร้อยละ 37.07 การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับอาวุโสคิดเป็นร้อยละ 15.52 และตอบว่าอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.76 โดยตอบว่าขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาในการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนไม่สามารถจ่ายตามความรู้ความสามารถ

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม จากผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับระดับความยากง่ายของงาน เพราะการกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับตำแหน่งกองโขนใช้ พี.ซี. คิดเป็นร้อยละ 41.27 การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับคุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 28.97 การกำหนดอัตราเงินเดือนผูกพันกับอาวุโสคิดเป็นร้อยละ 19.05 และตอบว่าอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 10.71 โดยมีการผูกพันกับตัวบุคคลและยังผูกพันกับบัญชีเงินเดือนทางสำนักงบประมาณเป็นผู้กำหนด

ตารางที่ 40 แสดงความคิดเห็นว่าระบบการจ่ายแก่ตำแหน่งช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคนไม่ตรงกับงาน

ระดับตำแหน่ง	ความคิดเห็น				รวม
	ได้	(%)	ไม่ได้	(%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	9	(69.23)	4	(30.77)	13
หัวหน้ากอง	24	(63.16)	14	(36.84)	38
หัวหน้าแผนก	68	(71.58)	27	(28.42)	95
หัวหน้าหมวด	74	(64.91)	40	(35.09)	114
รวม	175	(67.31)	85	(32.69)	260

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด มีความคิดเห็นวาระบบการจําแนกตำแหน่ง
ช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคนไม่ตรงกับงานคิดเป็นร้อยละ 69.23 ไม่ช่วยแก้ปัญหาการบรรจุ
แต่งตั้งคนไม่ตรงกับงานคิดเป็นร้อยละ 30.77

ระดับหัวหน้ากอง คิดวาระบบการจําแนกตำแหน่งช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคนไม่
ตรงกับงานคิดเป็นร้อยละ 63.16 ไม่ช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคนไม่ตรงกับงานคิดเป็น
ร้อยละ 36.84

ระดับหัวหน้าแผนก คิดวาระบบการจําแนกตำแหน่งช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคนไม่
ตรงกับงานคิดเป็นร้อยละ 71.58 ไม่ช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคนไม่ตรงกับงานคิดเป็น
ร้อยละ 28.42

ระดับหัวหน้าหมวด คิดวาระบบการจําแนกตำแหน่งช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคน
ไม่ตรงกับงานคิดเป็นร้อยละ 64.91 ไม่ช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคนไม่ตรงกับงานคิด
เป็นร้อยละ 35.09

เมื่อพิจารณาโดยรวม จากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นวาระบบการ
จําแนกตำแหน่งช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคนไม่ตรงกับงานคิดเป็นร้อยละ 67.31 และ
ไม่ช่วยแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งคนไม่ตรงกับงานคิดเป็นร้อยละ 32.69

ตารางที่ 41 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการจําแนกตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ความคิดเห็น				รวม
	ดี		ยังมีข้อบกพร่อง		
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	2	(16.67)	10	(83.33)	12
หัวหน้ากอง	9	(23.68)	29	(76.32)	38
หัวหน้าแผนก	21	(21.21)	78	(78.79)	99
หัวหน้าหมวด	17	(13.82)	106	(86.18)	123
รวม	49	(18.01)	223	(81.99)	272

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดเห็นว่า กปน. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ระบบการจำแนกตำแหน่งที่แล้วคิดเป็นร้อยละ 16.67 ยังมีข้อบกพร่องคิดเป็นร้อยละ 83.33

ระดับหัวหน้ากอง เห็นว่า กปน. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ระบบการจำแนกตำแหน่งที่แล้วคิดเป็นร้อยละ 23.68 ยังมีข้อบกพร่องคิดเป็นร้อยละ 76.32

ระดับหัวหน้าแผนก เห็นว่า กปน. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ระบบการจำแนกตำแหน่งที่แล้วคิดเป็นร้อยละ 21.21 ยังมีข้อบกพร่องคิดเป็นร้อยละ 78.79

ระดับหัวหน้าหมวด เห็นว่า กปน. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ระบบการจำแนกตำแหน่งที่แล้วคิดเป็นร้อยละ 13.82 ยังมีข้อบกพร่องคิดเป็นร้อยละ 86.18

พิจารณาโดยส่วนรวม จากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า กปน. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ระบบการจำแนกตำแหน่งยังมีข้อบกพร่องคิดเป็นร้อยละ 81.99 และที่แล้วคิดเป็นร้อยละ 18.01

ตารางที่ 42 แสดงเหตุผลถึงข้อบกพร่องของระบบการจำแนกตำแหน่ง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
มีจำนวนขั้นน้อยเกินไป	45	9.76
มีจำนวนขั้นมากเกินไป	43	9.33
คำจำกัดความของระดับขั้น	48	10.41
เงินเดือนกับระดับขั้นไม่สัมพันธ์กัน	71	15.40
การจัดตำแหน่งลงในระดับขั้นยังไม่เหมาะสม	108	23.43
การเลื่อนตำแหน่งตามระบบ พี.ซี. ยังไม่เป็นไปตามหลักการ	146	31.67
รวม	461	100.00

จากตาราง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าหลักเกณฑ์ของระบบการจำแนกตำแหน่งยังมีข้อบกพร่องโดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า การเลื่อนตำแหน่งตามระบบ พี.ซี. ยังไม่เป็นไปตามหลักการคิดเป็นร้อยละ 31.67 รองลงมาคือ การจัดตำแหน่งลงในระดับชั้นยังไม่เหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 23.43 เงินเดือนกับระดับชั้นไม่สัมพันธ์กันคิดเป็นร้อยละ 15.40 ค่าจำกัดความของระดับชั้นคิดเป็นร้อยละ 10.41 มีจำนวนชั้นน้อยเกินไปคิดเป็นร้อยละ 9.76 และมีจำนวนชั้นมากเกินไปคิดเป็นร้อยละ 9.33

ตารางที่ 43 แสดงความคิดเห็นของระดับบังคับบัญชาถึงปัจจัยที่มีผลต่อค่างานที่พนักงานได้รับในระบบการจำแนกตำแหน่ง

ความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อค่างาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	N
	5	4	3	2	1			
1. ความยากง่ายของงาน						3.71	1.17	236
2. คุณวุฒิ						3.66	1.00	236
3. ความรับผิดชอบ						4.14	0.89	236
4. ระดับการบังคับบัญชา						3.58	1.04	236
5. สภาพการทำงาน						2.83	1.16	236

จากตาราง เมื่อพิจารณาโดยรวมจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อค่างานที่พนักงานได้รับในระบบการจำแนกตำแหน่งนั้น ปัจจัยที่มีมากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ ความยากง่ายของงาน คุณวุฒิ และระดับการบังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่มีปานกลางต่อค่างานคือ สภาพการทำงาน

ตารางที่ 44 แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาที่เกิดจากพนักงานที่มีลักษณะงานคล้ายกันเปรียบเทียบ
ค่าจ้างกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

ระดับตำแหน่ง	ความคิดเห็น				รวม
	มีปัญหา (%)		ไม่มีปัญหา (%)		
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	9	(69.23)	4	(30.77)	13
หัวหน้ากอง	22	(57.89)	16	(42.11)	38
หัวหน้าแผนก	48	(48.98)	50	(51.02)	98
หัวหน้าหมวด	64	(51.20)	61	(48.80)	125
รวม	143	(52.19)	131	(47.81)	274

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดเห็นว่ามีความมีปัญหาที่เกิดจากพนักงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันเปรียบเทียบค่าจ้างกับหน้าที่ความรับผิดชอบกันคิดเป็นร้อยละ 69.23 ไม่มีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 30.77

ระดับหัวหน้ากอง เห็นว่ามีความมีปัญหาที่เกิดจากพนักงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันเปรียบเทียบค่าจ้างกับหน้าที่ความรับผิดชอบกันคิดเป็นร้อยละ 57.89 ไม่มีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 42.11

ระดับหัวหน้าแผนก เห็นว่ามีความมีปัญหาที่เกิดจากพนักงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันเปรียบเทียบค่าจ้างกับหน้าที่ความรับผิดชอบกันคิดเป็นร้อยละ 48.98 ไม่มีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 51.02

ระดับหัวหน้าหมวด เห็นว่ามีความมีปัญหาที่เกิดจากพนักงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันเปรียบเทียบค่าจ้างกับหน้าที่ความรับผิดชอบกันคิดเป็นร้อยละ 51.20 ไม่มีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 48.80

พิจารณาโดยส่วนรวม จากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่ามีความมีปัญหาที่เกิดจากพนักงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันเปรียบเทียบค่าจ้างกับหน้าที่ความรับผิดชอบกันคิดเป็นร้อยละ 52.19 ไม่มีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 47.81

ตารางที่ 45 แสดงความคิดเห็นถึงวิธีการประเมินค่างาน

ระดับตำแหน่ง	ความคิดเห็น			รวม
	1 (%)	2 (%)	3 (%)	
หัวหน้าหน่วยงานสูงสุด	6 (66.67)	1 (11.11)	2 (22.22)	9
หัวหน้ากอง	18 (81.82)	-	4 (18.18)	22
หัวหน้าแผนก	34 (70.83)	1 (2.08)	13 (27.08)	48
หัวหน้าหมวด	49 (76.56)	5 (7.81)	10 (15.63)	64
รวม	107 (74.83)	7 (4.89)	29 (20.28)	143

- 1 = เป็นวิธีที่มีเหตุผลและเป็นระบบที่แสดงให้เห็นถึงค่าของงานต่าง ๆ
เปรียบเทียบกัน
- 2 = เป็นวิธีที่พนักงานยอมรับว่ามีประโยชน์
- 3 = อื่น ๆ

จากตาราง ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุดเห็นว่าการประเมินค่างานเป็นวิธีที่มีเหตุผล และเป็นระบบที่แสดงให้เห็นถึงค่าของงานต่าง ๆ เปรียบเทียบกันคิดเป็นร้อยละ 66.67 เป็นวิธีที่พนักงานยอมรับว่ามีประโยชน์คิดเป็นร้อยละ 11.11 และตอบว่าอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 22.22 โดยตอบว่าแม้จะใช้วิธีการประเมินก็ยังมีปัญหาเพราะมาตรฐานของงานที่จะกำหนดเป็นคะแนนนั้นยังมีอคติ อันเกิดจากกรรมกรที่มาจากต่างเวลาและต่างวาระกัน

ระดับหัวหน้ากอง เห็นว่าการประเมินค่างานเป็นวิธีที่มีเหตุผลและเป็นระบบที่แสดงให้เห็นถึงค่าของงานต่าง ๆ เปรียบเทียบกันคิดเป็นร้อยละ 81.82 ไม่มีผู้ใดตอบว่าเป็นวิธีที่พนักงานยอมรับว่ามีประโยชน์และตอบว่าอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 18.18 โดยตอบว่าลักษณะของสังคมไทยยังเห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัวกันและใน กฟน. ซึ่งเป็นองค์กรที่ดำรงมานานและมีพนักงานที่มีอายุงานมาก ๆ

ระดับหัวหน้าแผนก เห็นว่าการประเมินค่างานเป็นวิธีที่มีเหตุผลและเป็นระบบที่แสดงให้เห็นถึงค่าของงานต่าง ๆ เปรียบเทียบกันคิดเป็นร้อยละ 70.83 เป็นวิธีที่พนักงานยอมรับว่ามีประโยชน์คิดเป็นร้อยละ 2.68 และตอบว่าอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 27.08 โดยตอบว่า การ

ประเมินค่างานเป็นวิธีที่มีเหตุผล ถ้าสามารถแจกแจงได้ชัดเจนและยุติธรรมวิธีการประเมินค่าที่ใช้ได้ แต่กรรมการที่ประเมินไม่มีความรู้ความสามารถในงานของแต่ละอย่างได้ทั่วถึงโดยประเมินตามความรู้สึกและความเกรงใจและจะให้ใ้ผลดีต้องมีการอบรมให้พนักงานเข้าใจระบบ พี.ซี. และพนักงานเชื่อว่าตนจะได้รับการประเมินอย่างยุติธรรมด้วย

ระดับหัวหน้าหมวด เห็นว่าการประเมินค่างานเป็นวิธีที่มีเหตุผลและเป็นระบบที่แสดงให้เห็นถึงค่าของงานต่าง ๆ เปรียบเทียบกันคิดเป็นร้อยละ 76.56 เป็นวิธีที่พนักงานยอมรับว่ามีประโยชน์คิดเป็นร้อยละ 7.81 และตอบว่าอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 15.63 โดยตอบว่าการประเมินค่างานตามหลักการแล้วจะมีผลในการเปรียบเทียบค่าของงานซึ่งคณะกรรมการประเมินจะต้องรู้คุณค่าของงาน มีความเข้าใจงานจริง ๆ จึงจะให้คะแนนของงานได้ถูกต้องมากกว่ามาจากความรู้สึกและการประเมินค่างานในทางปฏิบัติจะต้องมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม

พิจารณาโดยส่วนรวม จากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นวิธีที่มีเหตุผลและเป็นระบบที่แสดงให้เห็นถึงค่าของงานต่าง ๆ เปรียบเทียบกันคิดเป็นร้อยละ 74.83 เป็นวิธีที่พนักงานยอมรับว่ามีประโยชน์คิดเป็นร้อยละ 4.89 และผู้ตอบที่ตอบจากที่กล่าวมาแล้วคิดเป็นร้อยละ 20.28 โดยจะตอบเกี่ยวกับความยุติธรรมในการประเมินค่างานเป็นสิ่งสำคัญและผู้ที่ทำการประเมินค่างานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานต่าง ๆ

1. ระดับตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์กับการเคยได้รับชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานหรือไม่

ตารางที่ 46 แสดงระดับตำแหน่งและการเคยได้รับชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างาน

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

โดยใช้วิธีทางสถิติ ประเภทการแจกแจงแบบไควสแควร์ซึ่งเป็นค่าแปรผันแบบต่อเนื่องที่มีการแจกแจงความน่าจะเป็นเบ้ไปทางซ้ายของกราฟและมีค่าเป็นบวกเท่านั้น มีสมมติฐานที่ต้องการทราบคือ การเคยได้รับชี้แจงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง ผลปรากฏว่ายอมรับสมมติฐานนี้ (ดูการคำนวณจากภาคผนวก) สรุปได้คือ ผู้ที่จะได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานไม่ได้ขึ้นกับระดับตำแหน่ง

2. ระดับตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่งหรือไม่

ตารางที่ 47 แสดงระดับตำแหน่งและความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่ง			รวม
	เข้าใจดี	เข้าใจพอสมควร	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

เช่นเดียวกันโดยใช้วิธีการแจกแจงแบบไควสแควร์ โดยมีสมมติฐานที่ต้องการทราบคือ ความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับระดับตำแหน่ง ผลปรากฏว่ายอมรับสมมติฐานนี้ (ดูการคำนวณจากภาคผนวก) สรุปได้คือ ความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่ง

3. ความเข้าใจในระบบการจำแนกตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์กับการทราบถึงลักษณะความสำคัญและประโยชน์การประเมินค่างานหรือไม่

ตารางที่ 48 แสดงความเข้าใจในระบบการจำแนกตำแหน่งและการทราบถึงลักษณะความสำคัญ
และประโยชน์ของการประเมินค่างาน

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

ใช้วิธีการแจกแจงแบบไควสแควร์โดยมีสมมติฐานที่ต้องการทราบคือ การทราบถึงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในระบบการจำแนกตำแหน่ง ผลปรากฏว่าปฏิเสธสมมติฐานนี้ (ดูการคำนวณจากภาคผนวก) สรุปได้คือ การทราบถึงลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินค่างานมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในระบบการจำแนกตำแหน่ง