

การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลในระบบรัฐวิสาหกิจกับระบบข้าราชการ
พลเรือน : ศึกษาเฉพาะ กรณีองค์การ เกษตรกรรมและกระทรวงสาธารณสุข



นางสาวรณณี ชัยชนิก

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๒

002516

i 17079329

A COMPARATIVE STUDY OF
PERSONNEL ADMINISTRATION PROCESSES
UNDER STATE ENTERPRISE AND CIVIL SYSTEMS:
A CASE ANALYSIS OF THE GOVERNMENT PHARMACEUTICAL ORGANIZATION
AND THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH.

Miss. Rommanee Chaikornkich

A Thesis Submitted in Partical Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Political Science

Department of Government

Graduate School

Chulalongkorn University

1979

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษา เปรียบ เทียบ กระบวนการบริหาร งานบุคคลในระบบ
 รัฐวิสาหกิจกับระบบข้าราชการพลเรือน : ศึกษาเฉพาะ กรณี
 องค์การ เภสัชกรรมและกระทรวงสาธารณสุข

โดย นางสาวรณณี รัชกณกิจ

ภาควิชา การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พนม ทินกร ณ อยุธยา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น
 ส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตร ปริณิฎนามหาบัณฑิต

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร. สุประคิมฐ์ มุขนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ บุญวัฒน์ วิสกุล)

..... กรรมการ
 (นายเจริญ จิตะสมบัติ)

..... กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พนม ทินกร ณ อยุธยา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลในระบบ
รัฐวิสาหกิจกับระบบข้าราชการพลเรือน : ศึกษาเฉพาะกรณี
องค์การ เภสัชกรรมและกระทรวงสาธารณสุข

ผู้นิพนธ์ นางสาวรชนี ชัยคุณกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พนม ทัศนธนะ อยุธา

ภาควิชา การปกครอง

ปีการศึกษา ๒๕๒๒



บทคัดย่อ

ในการบริหารงานองค์การ องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการ
บริหารงาน นอกเหนือจากองค์ประกอบในด้านเงิน วัสดุ และการจัดการ คือ "คน"
"คน" หรือผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้จะทำงานได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงใด ก็ต้องอาศัย
เทคนิคการบริหารงานบุคคลขององค์การนั้น ๆ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การสรรหาบุคคล
เข้าปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเลือกสรรจากคนที่มีความรู้ความสามารถที่สุดและเมื่อเลือก
ได้แล้ว ก็ควรมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้บุคคลผู้นั้นปฏิบัติงานในองค์การ อย่างมี
ประสิทธิภาพ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ วิธีการบริหารงานบุคคลที่ดี การกำหนดอัตรา
เงินเดือนที่เป็นธรรม มีวิธีการสวัสดิการที่ดี สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน ตลอดจนความมั่นคงของบุคคลตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในหน่วย
งานนั้น ซึ่งถ้าได้ผู้ปฏิบัติงานดี หน่วยงานนั้นก็จะสามารถบริหารงานให้บรรลุถึง
เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลใน
องค์การ เภสัชกรรม ซึ่งเป็นองค์การ รัฐวิสาหกิจ กับการบริหารงานบุคคลในราชการ

พลเรือน โดยวิธีการศึกษาจากเอกสาร ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ เกษตรกรรม แล้วนำมา เปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นอกจากการศึกษาจากเอกสารแล้ว ยังได้ออกแบบสอบถามเพื่อขอทราบความคิดเห็นของพนักงานองค์การ เกษตรกรรม (ซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน ๕๑ คนจากที่เลือกไว้ ๑๐๐ คน) กับข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ซึ่งเป็นตัวแทนของข้าราชการจำนวน ๑๐๔ คน จากที่เลือกไว้ ๒๐๐ คน) เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทั้งสองโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

* จากการศึกษาพบว่า ระเบียบหรือกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ เกษตรกรรมมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนเป็นอย่างมาก เพราะข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ เกษตรกรรมออกโดยอาศัยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ เป็นหลัก นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีข้อแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งพนักงานองค์การ เกษตรกรรมเห็นว่า การนำระบบจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบมาใช้จะทำให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงานได้เร็ว การระบบการจำแนกตำแหน่งตามขั้นยศ ส่วนข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขกลับไม่แน่ใจว่าระบบนี้จะก้าวหน้าได้เร็วกว่ากัน และพนักงานองค์การ เกษตรกรรมมีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่กับองค์การตลอดไป แต่ข้าราชการกลับไม่แน่ใจ เพราะอัตราเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานที่สำคัญนั้น ปรากฏว่า อัตราเงินเดือนของข้าราชการ เมื่อเทียบกับพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้ว มีอัตราที่ต่ำกว่ามาก เป็นผลให้ข้าราชการเกิดความไม่แน่ใจว่าสมควรจะเปลี่ยนงานหรือไม่

สำหรับในเรื่องการสรรหาบุคคล ต่างยอมรับว่าราชการมีวิธีการสรรหาที่กว้างขวางกว่ารัฐวิสาหกิจ เพราะมีการเผยแพร่ต่อสาธารณชนโดยทั่วไป ส่วนสวัสดิการนั้น ทั้งราชการพลเรือนและรัฐวิสาหกิจจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานคล้าย ๆ กัน

แต่บางอย่างองค์การ เกสซกรรมมีมากกว่า เช่น มีการจัดรับส่งพนักงาน แจก
 เครื่องแบบให้พนักงาน เป็นต้น นอกจากนั้นระเบียบวินัยขององค์การ เกสซกรรม
 ก็กำหนดไว้คล้ายคลึงกับของราชการ พลเรือนมาก แต่ของทางราชการ กำหนดไว้
 ละเอียดยิ่งกว่า เช่น กำหนดบทลงโทษควรวา กระทำผิดวินัยข้อไหนถือเป็นความผิด
 อย่างไม่ใด ต้องลงโทษสถานไหน เป็นต้น

การที่ทั้ง ๒ ฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย อาจเนื่องมาจาก
 โดยข้อเท็จจริงแล้ว ทุกฝ่ายอยู่ในฐานะใกล้เคียงกัน อยู่ในระบบการบริหาร ระเบียบ
 แบบแผนและกฎระเบียบที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีลักษณะเหมือนคนในกลุ่มเดียวกัน
 ความคิดเห็นบางอย่างจึงอาจจะตรงกันได้.

Thesis Title A Comparative Study of Personnel Administration
Processes under state enterprise and civil
Systems : A Case Analysis of the Government
Pharmaceutical Organization and the Ministry
of Public Health

Name Miss. Rommanee Chaikornkich

Thesis Advisor Asst. Professor Phanom Thinnakorn Na Ayudhya

Department Government

Academic Year 1979

ABSTRACT

In any organization, one of the components of job performance in addition to money, materials and management is men. How effectively and efficiently, these men will perform rely on the personnel administration techniques employed by each individual organization. However it begins from the recruitment phase with emphasis placed on the selection of good candidates for employment in the service. Once the selected personnel have been put to function, various factors must also be taken into account to stimulate these personnel to perform efficiently for the organization. The factors include sound personnel practices, equitable pay rates, good fringe benefits, advancement on

the job and security of employment. Organization which possesses good employees would be certainly able to manage and attain its goal in an efficient manner.

This thesis emphasizes on the comparative study between the personnel administration of the Government Pharmaceutical Organization - a state enterprise and the personnel administration of the Civil Service Organization. The methodology employed is the study of documents, announcements and regulation regarding the personnel administration of the Government Pharmaceutical Organization. Then, it becomes a basis for comparing with the Civil Service Act of 1975. Besides the examination of documents, the questionnaire is also designed in order to collect opinions expressed by the Government Pharmaceutical Organization employees (51 as representatives of the state enterprise from 100 selected persons) and civil service employees of the Ministry of Public Health (104 as representatives of civil service from 200 selected persons) towards the two organization' personnel administration process by means of the simple random sampling.

The study reveals the similarities between the regulations or laws concerning personnel administration of the Government Pharmaceutical Organization and those of the civil service. The reason lies behind is that the Government Pharmaceutical Organization's regulations have been issued by being mainly based on the Civil Service Act

of 1954. Additionally the findings show a slightly different view between the two groups on advancement opportunities. The Government Pharmaceutical Organization employees believe that the introduction of Position Classification would enhance opportunities for advancement more than the previous, Rank Classification System. Consequently, it tends to be that they desire to stay with the organization. On the other hand, the Ministry of Public Health's civil servants are uncertain about the new Position Classification system because of their paying rate being lower than that of the state enterprise employees'.

For the recruitment aspect, it is well apparent that the civil service process, due to its heavily public information, is more comprehensive than the state enterprise's. For fringe benefits, both organizations provide for their employees in almost the same manner, however, the state enterprise's employees still receive such benefits as transportation, free uniforms, etc., which are not offered to the civil servants. Besides, disciplines and regulations of the both organizations are quite similar, although those for civil servants are of more details, such as provisions on undisciplinatory behavior or actions in which elaboration of how and which types of undisciplinatory actions are also incorporated.

In short, both cases reveal little dissimilarities because of their equal status in the governmental process. Similarities of provisions, rules and regulation give much contribution to the cohesive feelings of belonging to the same organization, that is, the Government.



กิติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของครูวิทยาศาสตร์จารย์ พนม ทินกร ณ อยุธยา ซึ่งรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำต่อผู้เขียนตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเป็นรูปเล่ม ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้อำนวยการองค์การ เกสซ์กรรม คุณเจริญ จิตะสมบัติ และขอขอบคุณ คุณประวิตร วิชัยฉิมรุก คุณธนวัฒน์ ทองประทีปรัฐ คุณพิสมัย จารุกิติ และพนักงานองค์การ เกสซ์กรรมทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ทั้งในด้านการให้ความสะดวกในเรื่องข้อมูลต่างๆ ที่เป็นเอกสาร การให้เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา

ขอขอบพระคุณ คุณสุทิน แสงจันทร์ แห่งสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ที่กรุณาให้ข้อมูลบางประการแก่ผู้เขียน ตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องการส่งแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุขทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณเป็นพิเศษแก่คุณวิวัฒน์ อารีราษฎร์ และคุณอนันต์ โชติสรยุทธ์ ที่ได้ช่วยผู้เขียนในด้านการสร้างแบบสอบถามและติดตามปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามหลายครั้งจนสามารถนำมาใช้ได้

ผู้เขียนขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด สำนักงาน ก.พ. ที่ให้ความสะดวกในการค้นคว้าหนังสือด้วยไมตรีจิตอันดียิ่ง ขอขอบคุณ คุณวิบูลย์ ชูเลิศศิยะวงศ์ แห่งกองวิชาการ และเจ้าหน้าที่ในกองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๓ สำนักงาน ก.พ. ที่ให้การสนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ด้วยการให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งทำให้ผู้เขียนเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จจุดลงไปด้วยดี

รณณี ชัยภรณ์กิจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๘
กิตติกรรมประกาศ	๑๑
รายการตารางประกอบ	๑๒
รายการแผนภูมิประกอบ	๑๓
บทนำ	๑๔
บทที่	
๑. การจัดองค์การ ของกระทรวงสาธารณสุขและองค์การ เกษัตริกรรม เปรียบเทียบ	๑๕
๒. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระบบราชการพลเรือน เปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคลขององค์การรัฐวิสาหกิจ...	๑๗
๓. กระบวนการบริหารงานบุคคล	๑๗
๔. การบริหารงานบุคคลขององค์การ เกษัตริกรรม เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน	๑๑๗
๕. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือน สามัญสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและพนักงานองค์การ เกษัตริกรรม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและข้อเสนอแนะ	๑๘๒
บรรณานุกรม	๒๔๖
ภาคผนวก	๒๕๔
ประวัติการศึกษา	๓๔๑

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
๑ ตารางแสดงเพศของกลุ่มตัวอย่าง	๑๘๕
๒ ตารางแสดงอายุของกลุ่มตัวอย่าง	๑๘๖
๓ ตารางแสดงระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	๑๘๗
๔ ตารางแสดงอายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง	๑๘๗
๕ ตารางแสดงอัตราเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง	๑๘๘
๖ ตารางแสดงระดับความเห็นโดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ประกอบของ ข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุขและพนักงานองค์การเภสัชกรรม	๑๘๘
๗ ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุขและพนักงานองค์การเภสัชกรรมในส่วนรวม และในแต่ละองค์ประกอบ	๑๘๑
๗.๑ แสดงถึงการประกาศรับสมัครงาน	๑๘๓
๗.๒ เปรียบเทียบวิธีการผ่านการเลือกสรรเข้าทำงาน	๑๘๔
๗.๓ แสดงระดับความพอใจในค่าอัตราเงินเดือน	๑๘๕
๗.๔ แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ให้เลื่อนเงินเดือนมากกว่า ๑ ชั้น	๑๘๕
๗.๕ แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมในการ เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ	๑๘๖
๗.๖ แสดงระดับความคิดเห็น ถ้าการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ นี้ได้รับการพิจารณาอย่างไม่ยุติธรรม จะมีผลกระทบต่อขวัญ และกำลังใจในการทำงานอย่างไร	๑๘๖
๗.๗ แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของหน่วยงาน ซึ่งถ้ามีสวัสดิการที่ดี ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ เพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน	๑๘๘

๗.๘	แสดงถึงบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสมควรจะ ให้บริการสวัสดิการ	๑๘๘
๗.๘	แสดงระดับความเห็นว่าเป็นเมื่อเปรียบเทียบสวัสดิการ ของข้าราชการ กับพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้ว สวัสดิการ ของทางราชการ ดีกว่าขององค์การรัฐวิสาหกิจ	๑๘๘
๗.๑๐	แสดงถึงระดับความเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	๒๐๒
๗.๑๑	แสดงถึงระดับความเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่จะก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานระดับสูง ๆ ขึ้นไปนั้น ขึ้นอยู่กับตัวเองหรือไม่	๒๐๒
๗.๑๒	แสดงระดับความคิดเห็นในเรื่องการนำระบบการจำแนก ตำแหน่ง (พี.ซี.) มาใช้ว่าทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาส ก้าวหน้าได้เร็ว การระบบการจำแนกตำแหน่งตามขั้นยศ	๒๐๓
๗.๑๓	แสดงระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย ของหน่วยงาน	๒๐๖
๗.๑๔	แสดงระดับความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของ ระเบียบวินัย	๒๐๖
๗.๑๕	แสดงระดับความเห็นในเรื่องระเบียบวินัยของหน่วยงาน มีไว้เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจใน การทำงาน	๒๐๗
๗.๑๖	แสดงระดับความเห็นในเรื่องระเบียบเกี่ยวกับการ ออกจากงานซึ่งให้โอกาสผู้บังคับบัญชาที่ยังไค้ เป็นระเบียบที่กำหนดไว้เหมาะสมแล้ว	๒๐๘
๗.๑๗	แสดงระดับความเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมในการลงโทษ ผู้กระทำผิด ซึ่งให้มีการตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำการสอบสวนก่อน	๒๐๘

๗.๑๘ แสดงความเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนในการออกจากงาน ซึ่งทาง หน่วยงานกำหนดไว้	๒๑๐
๗.๑๙ แสดงความคิดเห็นในการ เลือกสถานที่ทำงานระหว่าง ราชการและการทำงานกับองค์การ รัฐวิสาหกิจ	๒๑๐
๘ ตารางเปรียบเทียบระดับความเห็นของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข และพนักงานองค์การ เกสซ์กรรม โดยแยกออกเป็นเพศและในแต่ละ องค์ประกอบ	๒๑๓
๙ ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข โดยแยกออกเป็นเพศและในแต่ละองค์ประกอบ	๒๑๔
๑๐ ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของพนักงาน องค์การ เกสซ์กรรม โดยแยกออกเป็นเพศและในแต่ละองค์ประกอบ	๒๑๕
๑๑ ตารางเปรียบเทียบระดับความเห็นโดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ ประกอบของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุขและพนักงานองค์การ เกสซ์กรรม โดยแยกเป็นระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๑๖
๑๒ ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ ประกอบของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข โดยแยกเป็นระดับ การศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ...	๒๑๘
๑๓ ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละ องค์ประกอบของพนักงานองค์การ เกสซ์กรรม โดยแยกเป็นระดับ การศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ...	๒๑๘
๑๔ ตารางเปรียบเทียบระดับความเห็นโดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ ประกอบของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุขและพนักงานองค์การ เกสซ์กรรมที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป และมีอายุการ ทำงานต่ำกว่า ๑๐ ปี	๒๒๐

ตารางที่

หน้า

- ๑๕ ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น โดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ประกอบของข้าราชการ กระทรวง สาธารณสุขที่ทำงานตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป และที่ทำงานต่ำกว่า ๑๐ ปี ๒๒๒
- ๑๖ ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น โดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ประกอบของพนักงานองค์การ เกสศกรรม ที่ทำงานตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป และที่ทำงานต่ำกว่า ๑๐ ปี ๒๒๓

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่		หน้า
๑	แผนผังการแบ่งส่วนบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุข	๒๕๕
๒	แผนผังการแบ่งส่วนบริหารงานของโรงพยาบาลสุพรรณ กระทรวงสาธารณสุข	๒๕๖ ๒๕๗
๓	แผนผังการแบ่งส่วนงานขององค์การเภสัชกรรม	