

ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร



ว่าที่ร้อยตรี ยัยบุตร อโนกุล

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

ภาควิชาศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2525

ISBN 974-561-506-4

008089

115508201



A STUDY ON PERSONNEL MANAGEMENT OF HOSPITALS

UNDER

THE CONTROL OF BANGKOK METROPOLIS

ACTING SUB-LIEUTENANT CHAIYUTH CHINOKUL

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1982

ISBN 974-561-506-4

หัวข้อวิทยานิพนธ์      ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร  
โดย                              ว่าที่ร้อยตรี ชัยยุทธ ฮีโนกุล  
ภาควิชา                              พาณิชยศาสตร์  
อาจารย์ที่ปรึกษา              นายแพทย์ เจริญ ปิ่นจินดา  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม      ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พัทธรัณจ วัฒนสินธุ์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ  
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

*สุประดิษฐ์ บุณาค*

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุณาค)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

*นราศรี ไหวนิชกุล*

.....  
(ศาสตราจารย์ ดร.นราศรี ไหวนิชกุล)

ประธานกรรมการ

*ฉัตรชัย อินทรสุยศรี*

.....  
(อาจารย์ ฉัตรชัย อินทรสุยศรี)

กรรมการ

*แพทย์ เจริญ ปิ่นจินดา*

.....  
(นายแพทย์ เจริญ ปิ่นจินดา)

กรรมการ

*พัทธรัณจ วัฒนสินธุ์*

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พัทธรัณจ วัฒนสินธุ์)

กรรมการ

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์      ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร  
ชื่อผู้วิจัย              ว่าที่ร้อยตรี ชัยยุทธ ฮีโนกุล  
อาจารย์ที่ปรึกษา        นายแพทย์ เจริญ ปิ่นจินดา  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม    ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พัทธรัสมจ วัฒนสินธุ์  
ภาควิชา                    พาณิชยศาสตร์  
ปีการศึกษา                2525

บทคัดย่อ



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงหลักการ และวิธีการจัดระบบการบริหารงานบุคคล ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 4 โรงพยาบาลได้แก่ โรงพยาบาลกลาง วชิรพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการแก่ประชาชนด้านการบำบัดโรคและรักษาพยาบาล การวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิโดยการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล และข้อมูลทุติยภูมิโดยค้นคว้าจากตำรา เอกสาร ในการวิจัยได้แบ่งผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 กลุ่มคือ แพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่แพทย์ เจ้าหน้าที่ทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมุติฐานคือ

1. การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ยังมีอุปสรรคในด้านการประสานงาน เนื่องจากทั้งโรงพยาบาลและกองการเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในด้านการบริหารงานบุคคลทำให้เสียเวลาในการติดต่อ และนอกจากนั้นโรงพยาบาลมีฐานะเป็นกองสังกัดสำนักการแพทย์ มีการแบ่งส่วนราชการภายนอกออกเป็นกอง จึงทำให้มีตำแหน่งผู้อำนวยการเข้าช่วย ซึ่งทำให้การบังคับบัญชาสับสนและยากแก่การประสานงาน
2. โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครมีปัญหาในการจัดหาแพทย์เพื่อเข้าทำงานในโรงพยาบาล ปีละปีมีตำแหน่งแพทย์ว่างร้อยละ 17.8 ตำแหน่งพยาบาลว่างร้อยละ 15.4 อันมีสาเหตุจากการขาดความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนน้อยเกินไป การประกาศรับสมัครงานไม่เป็นที่ทราบกันอย่างทั่วถึง

3. การพัฒนาบุคคลไม่เป็นที่พอใจของแพทย์ประจำโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร แพทย์ไม่พอใจการฝึกอบรมถึงร้อยละ 64.0 เพราะการฝึกอบรมครั้งน้อยครั้งเกินไป ผู้ช่วยพยาบาล และเจ้าหน้าที่แพทย์ก็ไม่พอใจการฝึกอบรมเช่นกัน

4. ผลตอบแทนในการทำงานไม่เป็นสิ่งจูงใจ ให้แพทย์เข้าทำงานในโรงพยาบาลในสังกัด กรุงเทพมหานคร แพทย์จำนวนร้อยละ 63.9 ไม่พอใจการเลื่อนขั้นเงินเดือน เช่นเดียวกับพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่แพทย์ เจ้าหน้าที่ทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม อีกหลายประเภท

จากการวิจัยสามารถสรุปข้อ เสนอแนะในการแก้ปัญหาได้ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากรทางแพทย์เพื่อเข้าทำงานในโรงพยาบาล ควรจะปรับปรุงการ ประกาศรับสมัครพนักงานทั้งสื่อและข้อความที่ใช้ เพื่อให้ทราบกันโดยทั่วถึงและให้เจ้าหน้าที่เดิมช่วย ประชาสัมพันธ์และชักชวนบุคลากร เข้าทำงาน นอกจากนี้ในระยะสั้นควรแก้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ โดยให้ทุนแก่นักศึกษาแพทย์และให้ทำงานใช้เมื่อจบการศึกษา ในระยะยาวควรพยายามผลิตแพทย์เอง ซึ่งจะให้ผลทั้ง ในการแก้ปัญหาคขาดแคลนแพทย์ และในการจูงใจให้แพทย์เข้าทำงานในโรงพยาบาล ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพราะมีโอกาสก้าวหน้าในฐานะเป็นอาจารย์ในโรงเรียนแพทย์ด้วย

2. การคัดเลือก งานด้านการคัดเลือกควรเป็นหน้าที่รับผิดชอบของโรงพยาบาลโดยตรง และควรจะให้ผู้บังคับบัญชาตามสายงานเข้าร่วมในการคัดเลือก เพื่อจะได้พนักงานตามคุณสมบัติที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องการ

3. การปฐมนิเทศ โรงพยาบาลควรให้ความสำคัญในการปฐมนิเทศ โดยให้พนักงานใหม่ ทุกคนได้รับการปฐมนิเทศ เพราะจะทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงานและการประสานงานมาก การปฐมนิเทศควรให้มีเนื้อหาครอบคลุมถึงสิ่งที่พนักงานจำเป็นต้องทราบทั้งหมด เพื่อจะทำงานได้อย่างดี

4. การพัฒนา ยังมีพนักงานอีกร้อยละ 39.2 ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นจึงควร เพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถจัดการฝึกอบรมได้มากขึ้น และเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 64.6 ไม่พอใจการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้วัดผลการทำงานที่แท้จริง ไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน ไม่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานได้ดีขึ้น และไม่มีผลต่อการขึ้นเงินเดือนอย่างแท้จริง การประเมินผลจึงต้องกระทำอย่างมีหลักเกณฑ์ และแจ้งให้พนักงานได้ทราบถึงหลักเกณฑ์นั้น ผู้ประเมินควรมีมากกว่า 1 คน คือผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมิน ผู้ประเมินผลเหล่านั้นควรได้รับการอบรมและมีการประเมินผลมากกว่า 1 ครั้งต่อปี

6. การเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน เป็นสิ่งที่จะต้องได้รับการปรับปรุงให้เกิดความยุติธรรม โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ในการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน นอกจากนี้ต้องยกระดับสูงสุดของเงินเดือนแต่ละตำแหน่งให้สูงขึ้น

7. สวัสดิการ โรงพยาบาลสวัสดิการไม่พอกับความต้องการ สวัสดิการที่ต้องการมากคือบ้านพักอาศัย ยานพาหนะรับส่งและหอพักขณะปฏิบัติงาน

8. สภาพการทำงาน ตัวอย่างร้อยละ 82.6 ระบุว่าต้องการให้ปรับปรุงสภาพในโรงพยาบาลที่คับแคบ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่พอและบรรยากาศที่ทำงานไม่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน โรงพยาบาลจึงควรสนใจแก้ไข

9. ในการวิจัยยังได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- ด้านการบริหารงานบุคคล โรงพยาบาลต้องจัดอัตรากำลังให้พอ การบรรจุเจ้าหน้าที่ต้องตรงกับงานและความรู้ ควรอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ควบคู่กับความประพฤติที่ดี

- ด้านการบริหารงาน โรงพยาบาลควรเลือกผู้บังคับบัญชาที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อจะได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โดยเลือกจากภายในองค์กร และโรงพยาบาลควรปรับปรุงการทำงานด้านต่าง ๆ เช่น การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร

นอกจากนี้ยังมีสิ่งที่จะต้องแก้ไขโดยผู้บริหารในระดับสูงได้แก่ เรื่องการรวมอำนาจการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร เรื่องอัตราเงินเดือนข้าราชการ และเรื่องงบประมาณของกรุงเทพมหานคร ในด้านการแพทย์และอนามัย และควรจะมีผู้ทำการศึกษาต่อไปในเรื่อง การบริหารงานและการประสานงานของกรุงเทพมหานคร

Thesis Title           A Study on Personnel Management of Hospitals under  
                                  the control of Bangkok Metropolis  
Name                     Acting Sub-Lieutenant Chaiyuth Chinokul  
Thesis Advisor         Dr. Charoen Pinchinda (M.D.)  
Thesis Co-advisor     Assistant Professor Pakpachong Vadhanasindhu  
Department            Commerce  
Academic Year         1982

ABSTRACT

This thesis is a study of the principles and personnel management of the 4 hospitals (Central Hospital, Vajira Hospital, Taksin Hospital and Charoenkrung Pracharak Hospital) run by Bangkok Metropolis. Primary data was obtained from interviews and questionnaires which were answered by five groups of hospital personnel namely : doctors, nurses, nurse-aids, paramedics and general personnel. Secondary data was obtained from articles and text-books.

The results of the research were as hypothesized and can be elaborated as follows:-

1. Personnel management in the hospitals under the control of Bangkok Metropolis lacks cooperation. Since the hospitals and the Personnel Division of Bangkok Metropolis share the responsibility in personnel management, this takes time for communication. Moreover, the hospitals can be classified as a division in the Bangkok Metropolis medical department. Within the hospital it is also divided to different divisions. Thus, there

are division directors in the hospital working on the same level as the hospital director. This results in redundancy among directors which make administration and co-ordination difficult and complicated.

2. The hospitals are short of staff, 17.8 % of physicians positions and 15.4 % of nurses positions are vacant. Reasons put forward are first; salaries are too low, second; there is too little opportunity for advancement and thirdly; the vacant positions are not sufficiently well advertised.

3. Personnel development programs need to be improved. Sixty-four percent of the doctors and a majority of nurse-aids and paramedics indicated that they are not satisfied with the program.

4. Compensations are not high enough to motivate physicians to work with the hospitals. Sixty-three point nine percent of doctors likewise nurses, nurse - aids, paramedics, and general personnel are not satisfied with a raise in salary. And the majority of the sample need more benefit and welfare.

The following recommendations are proposed to solve the mentioned problems, and to improve the personnel management system of the Bangkok Metropolis hospitals.

1. Recruitment problems should be solved by improving the announcement of vacant positions both in content and media. Moreover the personnel of Bangkok Metropolis should help in persuading people to apply for the jobs and spreading the information. For a short-term



solution to solve the problem of lack of physicians, scholarships to study for medical doctor should be provided. The student who got a scholarship should work in the hospitals in return. A long term proposal is that the hospitals might produce physicians of their own. This may also motivate the doctors to work in Bangkok Metropolis hospitals because they will have a good chance to be professors in the medical school.

2. Selection of personnel would be better made if the hospital itself took sole responsibility. The line authority and the Personnel Section of each hospital should work together in a selection process in order to select the right man to match the requirement of each working unit.

3. All new employees need to undergo orientation. This should thoroughly acquaint them with their work and make for good co-operation among employees.

4. Personnel Development Programs need adjustment. Since 39.2 % of employees have never participated in any program, training programs should be improved both in quality and frequency. This would require an adequate budget.

5. Sixty-four point six percent of respondents showed that they are not satisfied with the performance appraisal. Firstly, no set procedure has been developed. Staff lack motivation since there are no standards of achievement. Secondly appraisal is not made by people who have first-hand knowledge of their work. Appraisal more than once a year is suggested and it should be made by those directly involved such as immediate supervisor, co-worker and subordinate. All employees and

raters should be informed about the appraisal criteria.

6. Promotions should be based on fair performance appraisals and the ceiling of salary of each position should be raised.

7. Fringe Benefits are inadequate. Further help could be given with regard to both housing and transportation.

8. Working Conditions were commented on by 82.6% of the sample who felt that they could be up-graded. Specifically mentioned were : space - some have to work in cramped conditions, equipment - there is insufficient to meet the needs, and surroundings - in many cases they are not conducive to the best results.

9. Opinions expressed in open-end questionnaires can be concluded as follows:

- The vacant positions should be filled promptly and filled with properly qualified persons. Persons in authority should be of good character as well as adequately trained.

- The Hospital Director should be of high standing and chosen from the hospital staff so that he might have the co-operation of his subordinates. Hospital administration should be improved.

In conclusion it should be pointed out that there are problems which concern higher authorities. The administration of the Bangkok Metropolis should be decentralized and adjustments made in salary scales and increases in the budget for this public health service. Finally the study and the research on administration and co-ordination of Bangkok Metropolis is recommended.

## กิตติกรรมประกาศ



ในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนได้แนวความคิด คำปรึกษา และการแก้ไขเรียบเรียง เพื่อทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์จาก ผู้ช่วยคณบดี อาจารย์ พัทธรัณจ วัฒนสินธุ์ และอาจารย์นายแพทย์ เจริญ ปิ่นจินดา ซึ่งท่านทั้งสองเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของผู้เขียน ถ้าปราศจากท่านอาจารย์ทั้งสองแล้ว วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงแต่ คณบดี อาจารย์ ดร.นราศรัย ไววนิชกุล และ อาจารย์รัฐนัย อินทรสุย์ศรี แห่งคณะแพทยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้กรุณา รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

นอกจากนี้ผู้เขียนได้รับความกรุณาจาก เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร และเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูล ให้สัมภาษณ์ และกรอกแบบสอบถาม รวมทั้งเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือมาตลอด ในที่สุดนี้จึงขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนช่วยเหลืออย่างตั้ง และ ไม่อาจกล่าววามได้ทั้งหมด หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความดีอยู่บ้าง ก็ขอมอบแต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณ ต่อผู้เขียน แต่ถ้ามีข้อผิดพลาดหรือเสียหายแต่ประการใด ผู้เขียนขออภัยไว้แต่เพียงผู้เดียว

ชัยยุทธ ชีโนกุล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	๘
กิตติกรรมประกาศ .....	๙
รายการตารางประกอบ .....	๑๑
รายการภาพประกอบ .....	๑๒
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	2
สมมุติฐานของการศึกษา .....	2
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา .....	3
ขอบเขตของการศึกษา .....	3
วิธีการศึกษาค้นคว้า .....	3
การกำหนดจำนวนตัวอย่าง .....	4
การสร้างแบบสอบถาม .....	6
การออกสอบถาม .....	7
การวิเคราะห์ และประเมินผลข้อมูล .....	7
2 การดำเนินงานของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	8
วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	9
ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	9
หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	12
การจัดส่งรายงานของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	14
การปฏิบัติงานของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	17

บทที่

บริการของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	20
อัตราค่าส่งข้าราชการจำแนกตามตำแหน่งของโรงพยาบาลในสังกัด กรุงเทพมหานคร .....	21
ตำแหน่งของข้าราชการประจำโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร .	24
3 การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	27
ความหมายของการบริหารงานบุคคล .....	28
หน้าที่การบริหารงานบุคคล .....	29
การสรรหา .....	29
การคัดเลือก .....	30
การประเมินเทคโนโลยี .....	32
การพัฒนา .....	33
การประเมินผลการปฏิบัติงาน .....	36
การเลื่อนตำแหน่ง .....	39
การจ่ายค่าตอบแทน .....	42
การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ....	45
4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	55
ข้อมูลส่วนบุคคล .....	57
ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล .....	74
5 บทสรุป และข้อเสนอแนะ .....	126
บรรณานุกรม .....	144
ภาคผนวก .....	147
ประวัติผู้เขียน .....	157

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงการลุ่มตัวอย่างจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 5 กลุ่ม .....	5
2	แสดงจำนวนผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือน ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร . .	20
3	แสดงอัตราค่าส่งข้าราชการค่าแถมตามตำแหน่งของโรงพยาบาลในสังกัด กรุงเทพมหานคร สัปดาห์เมื่อ "เดือนกุมภาพันธ์ 2525" .....	22
4	แสดงอัตราค่าส่งข้าราชการว่างคิดเป็นร้อยละของแต่ละตำแหน่งในแต่ละ- โรงพยาบาล .....	23
5	แสดงบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข 3 .....	52
6	แสดงตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางสายงาน และอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด สูงที่สุดตามตำแหน่ง ของข้าราชการในโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร .	53
7	แสดงการแบ่งอัตราค่าส่งข้าราชการโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครออก เป็นกลุ่มใหญ่ 5 กลุ่ม .....	56
8	แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแยกตามกลุ่มผู้ตอบ .....	57
9	แสดงลักษณะภาพลักษณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	58
10	แสดงอาชีพของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม .....	59
11	แสดงการศึกษาขั้นสูงที่สุดของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	61
12	แสดงจำนวนปีรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	65
13	แสดงระดับขั้นของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	67
14	แสดงจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ .....	70
15	แสดงอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	72
16	แสดงแหล่งที่ทำให้ทราบข่าวการรับสมัครงาน .....	76
17	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประกาศรับสมัครงานของโรงพยาบาลในสังกัด- กรุงเทพมหานคร .....	78

## ตารางที่

18	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการสมัครงาน .....	80
19	แสดงวิธีการคัดเลือกเข้ารับราชการ .....	81
20	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกเข้ารับราชการ .....	82
21	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินเทคโนโลยี .....	84
22	แสดงจำนวนผู้เคยได้รับการประเมินเทคโนโลยี แยกตามผู้จัดการประเมินเทคโนโลยี .....	86
23	แสดงถึงความคิดเห็นในความรู้ที่ศึกษามากับงานที่รับผิดชอบ .....	87
24	แสดงถึงการเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน .....	88
25	แสดงจำนวนครั้งในการฝึกอบรม .....	89
26	แสดงสถาบันที่ให้การฝึกอบรมโดยแยกตามกลุ่มผู้ตอบ .....	90
27	แสดงความพอใจในการฝึกอบรม .....	91
28	แสดงถึงสาเหตุของความไม่พอใจในการฝึกอบรม .....	92
29	แสดงความต้องการในการฝึกอบรม .....	93
30	แสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน .....	96
31	แสดงคะแนนที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้เหตุผล ในความไม่พอใจการประเมินผล- การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน .....	98
32	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน .....	99
33	แสดงสาเหตุของความไม่พอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน .....	100
34	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ .....	101
35	แสดงการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ .....	102
36	แสดงจำนวนปีที่ได้ดำรงตำแหน่ง .....	103
37	แสดงจำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง .....	104
38	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ .....	105
39	แสดงการประกอบอาชีพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	106

ตารางที่

40	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ ที่กรุงเทพมหานครและโรงพยาบาลควร สัตโหมีอื่น .....	108
41	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ทำงาน .....	110
42	แสดงลำดับความต้องการของข้าราชการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการ .....	136



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รายการภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงการคัดลอกงานส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร .....	15
2	แสดงการคัดลอกงานของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	16
3	แสดงจำนวนปีที่รับราชการ .....	63
4	แสดงระดับชั้นในการรับราชการ .....	68
5	แสดงอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกเป็นกลุ่ม .....	73
6	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประกาศรับสมัครงาน .....	79



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย