

ผลกระทบของ ระบบจำแนกตำแหน่งคองขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ



น.ส.สาวิตรี ปานะบุตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาการปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๖


ISBN 974-561-790-3

๑๒๓๓

008183

i 17912660

THE IMPACT OF THE POSITION CLASSIFICATION ON MORALE
AND JOB SATISFACTION OF THE BANGKOK METROPOLIS'S OFFICIALS



Miss Savitri Panabutra

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Political Science

Department of Government

Graduate School

Chulalongkorn University

1983

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลกระทบของระบบจำแนกตำแหน่งค่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

โดย น.ส.สาวิตรี ปานะบุตร

ภาควิชา การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สิตปรีชา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิตศึกษา

สุปราณี ยืนยง
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ยืนยง)



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศุภมาส เกษม
.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ศุภมาส เกษม)

ดร.ใจเพชร ใจเพชร
.....กรรมการ
(นายเกรียงไกร เขมะวิชานุกิต)

ไพโรจน์ สิตปรีชา
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สิตปรีชา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลกระทบของระบบจำแนกตำแหน่งต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

โดย น.ส.สาวิตรี ปานะบุตร

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สติบริชา

ภาควิชา การปกครอง

ปีการศึกษา ๒๕๒๕



บทคัดย่อ

"ข้าราชการ" นับเป็นทรัพยากรการบริหารอันสำคัญยิ่งของระบบราชการ เพราะจะเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จหรือความล้มเหลวของส่วนราชการได้เป็นอย่างดี ฉะนั้นการที่กรุงเทพมหานคร จะบริหารราชการให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในการที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ "ข้าราชการ" ด้วย เพราะถ้าข้าราชการมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระดับสูง ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการ เหล่านี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัดได้ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารราชการโดยส่วนรวมของกรุงเทพมหานครในที่สุด และจากการที่กรุงเทพมหานครบริหารงานบุคคลภายใต้ระบบจำแนกตำแหน่งมาเป็นเวลานานถึง ๗ ปีแล้ว เช่นนี้ นับเป็นการสมควรที่จะได้ประเมินผลการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในกรุงเทพมหานครว่าสามารถสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้มากน้อยเพียงใด อีกทั้งมีปัจจัยอะไรหรือไม่ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในกรุงเทพมหานครได้ โดยเฉพาะปัญหาและอุปสรรคที่จะมีผลกระทบต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และในการดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้วิธีศึกษานแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive and Analytical Method) โดยรวบรวม

ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Data) และข้อมูลจากการวิจัยสนามทั้งวิธีออกแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิธีสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Focus Interview) โดยใช้ข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญที่รับราชการมาตั้งแต่สมัยชั้นยศจำนวน ๘๐๐ คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการ ศึกษาวิจัย

สำหรับผลการ ศึกษาวิจัยถึง "ผลกระทบของระบบจำแนกตำแหน่งต่อขวัญและความ พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ" ในครั้งนี้พบว่า การ นำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครนั้นมิได้มีผลกระทบต่อ ขวัญและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญในลักษณะ ที่ดีขึ้นกว่าในระบบชั้นยศแต่อย่างใด ในทางตรงข้ามสภาพขวัญและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ของข้าราชการ เหล่านี้กลับลดลงกว่าในระบบ เดิมเล็กน้อย ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก ประเด็นสำคัญ ๒ ประการคือ

๑. กรุงเทพมหานครไม่สามารถบริหารระบบจำแนกตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นปัญหาต่าง ๆ ที่เคยเกิดขึ้นในระบบชั้นยศ เช่นปัญหาการใช้คนไม่ตรงกับงาน ปัญหาโอกาส ก้าวหน้าในชีวิตราชการ จึงไม่อาจแก้ไขให้ลุล่วงไปได้เมื่อนำระบบจำ แนกตำแหน่งมาใช้ นอกจากนี้ ความไม่เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล เช่นการ แต่งตั้ง โยกย้าย การสอบ การพิจารณาความดี ความชอบประจำปี ฯลฯ ตลอดจนความไม่เหมาะสมในการกำหนดตำแหน่ง ได้ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัดในขณะที่นำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้

๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยส่วนรวมแล้วมีทัศนคติว่า หลักเกณฑ์ในเรื่อง ระดับความสูง ไซ้อยู่ในระบบจำแนกตำแหน่งนั้น เป็นหลัก เกณฑ์ชี้วัดด้านความก้าวหน้าของข้าราชการ ควบคู่กันกับการศึกษา และมุ่งสนับสนุนให้มีปริญญามากกว่ามีคุณวุฒิทางการ ศึกษาต่ำกว่านี้

ผลจากการ ศึกษาวิจัยดังกล่าวนี้จึงชี้ให้เห็นได้ว่า โดยตัวของระบบจำแนกตำแหน่งแล้ว มิได้มีข้อบกพร่องถึงขนาดที่จะบั่นทอนต่อสภาพขวัญและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ

ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หากเกิดความบกพร่องที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากการที่ กรุงเทพมหานคร ไม่สามารถบริหารระบบจำแนกตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพได้ดีเท่าที่ควร ประกอบกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นในขณะที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งยังมีจุดอ่อนในตัวเอง จึงส่งผลกระทบต่อข้าราชการกรุงเทพมหานครในลักษณะเช่นนี้ ฉะนั้น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารระบบจำแนกตำแหน่งในกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นแนวทางนำไปสู่การเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครในโอกาสต่อไป จึงขอเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้คือ

๑. การปรับปรุงองค์การกลางบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและจัดระบบงานของคณะกรรมการข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร โดยจัดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ก.) ขึ้นเพื่อแยกบทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวออกจากอำนาจหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งในประเด็นนี้จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครได้ดำเนินไปตามขั้นตอนการบริหารงานที่ถูกต้องเหมาะสมภายใต้การกำกับ ตรวจสอบจากองค์การกลางบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างรอบคอบและรัดกุม

๑.๒ การปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดคุณสมบัติขั้นพื้นฐานและอายุการดำรงตำแหน่งของกรรมการไว้ให้เหมาะสม เพื่อจัดปัญหาในเรื่องคุณภาพและการสร้างฐานอำนาจของกรรมการแต่ละคน

๒. การปรับปรุงการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ในกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมโดยกำหนดแนวทางในการใช้และพัฒนากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งเสนอแนะเทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อจัดระบบงาน เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อแก้ไขปัญหาลุทธิที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาในเรื่องระดับควม เป็นต้น

๓. การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติ

ที่กำหนดโดยจักรวรรณาการบริหารงานบุคคลทุกชั้นตอนในรูปคณะกรรมการ (Board) ทั้งนี้จะ
ช่วยจัดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลได้

๔. การพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลให้ถึงพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์
โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมและสม่ำเสมอเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

๕. การจกัสวัสดิการให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอย่างเพียงพอและทั่วถึง
เพื่อเป็นการชกเซยคาคกรงชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งวิธีนี้จะช่วยตัดความกังวลใจในเรื่องชีวิต
ความเป็นอยู่ของข้าราชการเหล่านี้ลงไคบ้าง อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการควยก็บ่งขึ้นไค

ขอเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานครดังกล่าวนี
นับเป็นแนวทางสำคัญในการที่จะพัฒนาการบริหารระบบจำแนกตำแหน่งในกรุงเทพมหานคร
ให้บรรลุถึงเจตนารมณที่ " ใช้คนให้ตรงกับงาน " และ " เงินเท่ากัน งานเท่ากัน " ไค
อันจะส่งผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีชีวิตและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
ราชการอยู่ในระดับที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ โดยส่วนรวมของ
กรุงเทพมหานครไคในที่สุด.

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title THE IMPACT OF THE POSITION CLASSIFICATION ON MORALE AND
JOB SATISFACTION OF THE BANGKOK METROPOLIS 'S OFFICIALS
Name Miss Savitri Panabutra
Thesis Advisor Associate Professor Pairoj Sitprija
Department Government
Academic Year 1982

ABSTRACT

"Government Officials" are the main resource of bureaucratic administration on which governmental success or failure really depends. To efficiently run its affairs to meet the demands of Bangkokers, Bangkok Metropolitan Administration has to realize the importance of its staffs. If they are treated satisfactorily, they will be able to work efficiently, effectively and economically. Consequently, Bangkok Metropolitan Administration will finally run its bureaucratic administration successfully. It is seven years since Position Classification System was introduced to personnel administration of Bangkok Metropolitan Administration. Evaluation of such system should be done to find out how this system can create morale and satisfaction among Bangkok Metropolis's Officials and to find out problems and obstacles to the efficient application of P.C. System to Bangkok Metropolitan Administration. This research has been done through descriptive and analytical method by gathering documentary data, field analytical data which used questionnaires and focus interview to four hundred Bangkok Metropolis's Officials to whom Rank Classification System is applied.

According to research studies, the introduction of P.C. System to personnel administration of Bangkok Metropolitan Administration does not make morale and satisfaction of its officials better than when R.C. System was exercised due to two reasons:-

1. Bangkok Metropolitan Administration failed to efficiently exercise P.C. System. Therefore, the same problems occurred to R.C. System as putting the wrong man to the wrong job and chance of advancement have not been solved. Besides, unfair promotion, transfer, examination and annual upgrade obviously exist when P.C. System was exercised.

2. Officials of Bangkok Metropolitan Administration believe that the principle of deep-class of P.C. System limits their advancement only to those better educated.

The P.C. System itself is not defective. The research studies indicate that it does not worsen the morale and the satisfaction of Bangkok Metropolis's Officials. It is its administration which is unable to manage the system efficiently. The P.C. System applied to Bangkok Metropolitan Administration is to be improved so that it can efficiently build up morale and satisfaction among its officials. The following are some suggestions for the improvement of personnel administration:-

1. Improvement of Central Personnel Administration Organization of Bangkok Metropolitan Administration.

- 1.1 Structural and re-organizational improvement by forming the office of Bangkok Metropolitan Administration Civil Service Commission

to work separately from the authority of Personnel Division of Bangkok Metropolitan Administration. In this case personnel administration of Bangkok Metropolitan Administration will be run logically and properly under careful supervision and control by Central Personnel Administration Organization.

1.2 Internal improvement of Bangkok Metropolitan Administration Civil Service Commission - setting the minimum desired qualification and the term in office of each committee. It is believed that authorities abused by the committee will be reduced.

2. Manpower planning improvement which develop manpower to its best use. In addition to the introduction of some new techniques to assist personnel administration work efficiently. Besides, such problem that occurred to P.C. System as deep class will be solved.

3. Personnel administration of Bangkok Metropolis improvement should be performed by a board of administration so that inequity resulting from such administration will be eliminated.

4. Skill development and regular training for all staffs concerned are required.

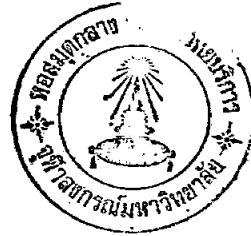
5. Adequate welfare should be equally covered to all officials. Such compensation will reduce their worries caused by higher and higher - ling cost resulting in more attention will be paid on their work.

These suggestions for the improvement of personnel administration of Bangkok Metropolitan Administration are believed to be a guideline to

make P.C. System really work out. Putting the right man to the right job and equal pay for equal work are also included in these suggestions. As a result, these will finally enable most officials work more efficiently.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สติปรีชา ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และควบคุมการศึกษาวิจัยด้วยความเอาใจใส่ โดยให้คำปรึกษาแนะนำ และขอคิดเห็นที่มีคุณค่า แก่ผู้เขียนอีกทั้ง ได้กรุณาแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้เขียน ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ สมุททนิตร์ ที่กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ คุณเกรียงไกร เขมะวิชานุกิต ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารและการคลัง กรุงเทพมหานคร ที่ได้กรุณาสละเวลาว่างรับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์รวมทั้ง ได้ให้ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์แก่ผู้เขียน ตลอดจนขอขอบพระคุณ ดร.พรศักดิ์ ม่วงแก้ว ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำในเรื่องระเบียบวิธีวิจัยแก่ผู้เขียนด้วยดีเสมอมา

นอกจากนี้ขอขอบคุณ คุณวิบูลวรรณ สุขสมบูรณ์ คุณประสาน บำรุงพันธ์ คุณพูนพันธ์ ไกรเสริม คุณนที วัชรศิริธรรม คุณฉันทนา กอวิณะ ผู้เป็นส่วนอันสำคัญยิ่ง ในความสำเร็จครั้งนี้ ซึ่งผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของบุคคลทั้งกล่าว จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและสาระประโยชน์อันใดแล้ว ผู้เขียนขออุทิศผลแห่งความดี ทั้งปางนี้แก่ บุพการี ผู้อุปการะคุณ และคุณวราภรณ์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้เขียนด้วยใจเคารพ และสำนึกในพระคุณ หากแต่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มิใช่ข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับความผิดพลาด นั้นแต่เพียงผู้เดียว.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๖
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๗
กิตติกรรมประกาศ	๙
สารบัญตาราง	๑๑
สารบัญแผนภูมิ	๑๒
บทที่	
๑ บทนำ	
ความสำคัญของปัญหา	๑
✓ วัตถุประสงค์ในการ ศึกษาวิจัย	๒
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
✓ สมมุติฐานในการ ศึกษาวิจัย	๔
วิธีดำเนินการ ศึกษาวิจัย	๕
ขอบเขตในการ ศึกษาวิจัย	๖
ลำดับการ เสนอ เรื่อง	๗
๒ ทฤษฎีและแนวความคิดที่ เกี่ยวข้องกับการ ศึกษา	
ความหมายและความสำคัญของขวัญ	๘
ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	๑๔
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน.....	๑๖
การ สร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	๒๐
สรุปท้ายบท.....	๒๔

๓ การจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย

ความเป็นมาก่อนนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือนไทย

สมัยกรุงสุโขทัย	๒๖
สมัยกรุงศรีอยุธยา	๒๗
สมัยกรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ (ตอนต้น).....	๒๘
สมัยปฏิรูประบบราชการพลเรือนในรัชกาลที่ ๙	๓๐
การนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือนไทย.....	๓๗

สาระสำคัญและวิธีการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทยตามพระราช

บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

ขั้นกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ก่อนแล้วในวันเริ่มใช้พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘.....	๔๕
การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง	๕๕
การกำหนดชื่อตำแหน่ง.....	๕๘
การกำหนดจำนวนตำแหน่ง.....	๖๐
การให้ได้รับเงินเดือน.....	๖๑

ขั้นกำหนดตำแหน่งภายหลังจากใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว.....

การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มตำแหน่ง...	๖๒
การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการกำหนดชื่อตำแหน่งเพิ่มเติม...	๘๑
การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง.....	๘๓
การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือน.....	๘๔

สรุปท้ายบท..... ๘๕

๔	การ จำแนกตำแหน่ง ในกรุง เทพมหานคร	
	ความเป็นมาก่อนนำ ระบบ จำแนกตำแหน่งมาใช้ในกรุง เทพมหานคร	
	การกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาล ในระบบชั้นยศ.....	๔๓
	สมัย เป็น เทศบาลนครกรุง เทพและ เทศบาลนครธนบุรี.....	๔๔
	สมัย เป็น เทศบาลนครหลวง.....	๕๓
	สมัย เมื่อ เปลี่ยนฐานะ เป็นกรุง เทพมหานคร.....	๕๓
	สาระสำคัญและวิธีการ จำแนกตำแหน่งในกรุง เทพมหานคร	
	ชั้นกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ก่อนแล้วในวัน เริ่มปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบ	
	ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ในกรุง เทพมหานคร.....	๕๓
	ชั้นกำหนดตำแหน่งภายหลังจากได้ปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบ	
	ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ในกรุง เทพมหานครแล้ว.....	๑๐๕
	การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการกำหนดกลุ่มตำแหน่ง...	๑๐๗
	การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและการกำหนดชื่อตำแหน่งใหม่.....	๑๒๐
	การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับจำนวนตำแหน่ง.....	๑๒๑
	การ เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการให้ได้รับ เงินเดือน.....	๑๒๑
	สรุปท้ายบท.....	๑๒๒
๕	ผลการ ศึกษาวิจัย	
	การ ทำ เน้นการ ศึกษาวิจัย	
	กลุ่มตัวอย่าง.....	๑๒๓
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๑๒๔

การนิยามศัพท์..... ๑๒๖

ลำดับการ เสนอผลการศึกษาวิจัย..... ๑๒๖

ผลการ ศึกษาวิจัย

ข้อมูล เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง..... ๑๒๗

ทัศนคติ เกี่ยวกับการ กำหนดตำแหน่งและการ ปฏิบัติงานใน ระบบชั้นยศ
เปรียบเทียบ กับระบบ จำแนกตำแหน่ง..... ๑๒๘

สรุปทัศนคติ เกี่ยวกับการ กำหนดตำแหน่งและการ ปฏิบัติงานใน ระบบ
ชั้นยศ เปรียบ เทียบกับระบบ จำแนกตำแหน่ง..... ๑๔๔

ทัศนคติ เกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงระบบบริหาร งานบุคคลจากระบบ
ชั้นยศ เป็นระบบ จำแนกตำแหน่ง..... ๑๕๓

สรุปทัศนคติ เกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลจาก
ระบบชั้นยศ เป็นระบบ จำแนกตำแหน่ง..... ๑๕๔

ทัศนคติ เกี่ยวกับหลัก เกณฑ์บางประการใน ระบบ จำแนกตำแหน่งและ
ทัศนคติ เกี่ยวกับการ นำระบบ จำแนกตำแหน่งมาใช้ในกรุง เทพ-
มหานคร..... ๑๕๘

สรุปทัศนคติ เกี่ยวกับหลัก เกณฑ์บางประการ ในระบบ จำแนกตำแหน่ง
และทัศนคติ เกี่ยวกับการ นำระบบ จำแนกตำแหน่งมาใช้ในกรุง เทพ-
มหานคร..... ๑๘๑

สรุปท้ายบท..... ๑๘๖

๖ สรุปผลการ ศึกษาวิจัยและขอ เสนอแนะ

สรุปผลการ ศึกษาวิจัย..... ๑๘๗

สรุปสมมุติฐานและประ เนิ้นสรุปวัตถุประสงค์ในการ ศึกษาวิจัย..... ๑๘๐

ข้อเสนอแนะ

การปรับปรุงองค์การกลางบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร..	๒๐๑
การปรับปรุงการวางแผนกำลังคนในกรุงเทพมหานคร.....	๒๐๘
การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไป ตามระเบียบปฏิบัติ.....	๒๑๑
การพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคล.....	๒๑๖
การปรับปรุงการจัดสวัสดิการ.....	๒๑๘
บรรณานุกรม.....	๒๒๐
ภาคผนวก ก. ตัวอย่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง.....	๒๒๙
ภาคผนวก ข. กลุ่มสาขางานในกรุงเทพมหานคร.....	๒๓๓
ภาคผนวก ค. คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.).....	๒๔๓
ภาคผนวก ง. แบบสอบถาม.....	๒๕๐
ประวัติผู้เขียน.....	๒๖๙

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ก	แสดงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน เปรียบเทียบว่าด้วย การ จำแนกตำแหน่งของข้าราชการ	๓๓
ข	แสดงตัวอย่างบัญชีรายละเอียดกำหนดตำแหน่ง	๕๓
๑	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง	๑๒๗
๒	แสดงการ เปรียบ เทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ในระบบชั้นยศ กับในระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๓๐
๓	แสดงการ เปรียบ เทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงิน เดือน ในระบบชั้นยศกับในระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๓๑
๔	แสดงการ เปรียบ เทียบความสอดคล้อง ระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบกับ ระดับชั้น (ระดับตำแหน่ง) ในระบบชั้นยศกับในระบบจำแนกตำแหน่ง....	๑๓๒
๕	แสดงการ เปรียบ เทียบความรู้สึกที่มีต่ออัตรา เงิน เดือนและหน้าที่ความรับผิดชอบ ในระบบชั้นยศกับในระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๓๔
๖	แสดงการ เปรียบ เทียบความรู้สึกที่มีต่อตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ และ อัตรา เงิน เดือนในระบบชั้นยศกับในระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๓๕
๗	แสดงการ เปรียบ เทียบความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีต่อตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในระบบชั้นยศกับในระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๓๖
๘	แสดงการ เปรียบ เทียบการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง ในระบบชั้นยศกับในระบบ จำแนกตำแหน่งว่า เป็นงานที่ตรง ตามความรู้ความสามารถของข้าราชการ อย่างแท้จริง	๑๓๗
๘	แสดงการ เปรียบ เทียบการ รับผิดชอบ เขตหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่ง เมื่อครั้ง อยู่ในระบบชั้นยศกับ เมื่อ เปลี่ยนมา ใช้ระบบ จำแนกตำแหน่ง	๑๓๘

ตารางที่

๑๐	แสดงการ เปรียบ เทียบปัญหาการใช้คนไม่ตรงกับงานในระบบชั้นยศกับในระบบ จำแนกตำแหน่ง	๑๓๘
๑๑	แสดงการ เปรียบ เทียบการ ขอมรับของบุคคลในหน่วยงานต่อผลสำเร็จของงาน ในระบบชั้นยศกับในระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๔๐
๑๒	แสดงการ เปรียบ เทียบความรู้สึกที่มีต่องานในตำแหน่งในระบบชั้นยศกับในระบบ จำแนกตำแหน่ง	๑๔๑
๑๓	แสดงการ เปรียบ เทียบการปฏิบัติหน้าที่ในระบบชั้นยศกับในระบบจำแนกตำแหน่ง ว่าสามารถทำได้เรื่อย ๆ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย	๑๔๒
๑๔	แสดงการ เปรียบ เทียบระยะเวลาในการ เลื่อนชั้นในระบบชั้นยศกับ เลื่อนระดับ ตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๔๓
๑๕	แสดงการ เปรียบ เทียบโอกาสในการ เลื่อนชั้นในระบบชั้นยศกับโอกาสในการ เลื่อนระดับตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๔๕
๑๖	แสดงการ เปรียบ เทียบความรู้สึกที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลในระบบชั้นยศกับ ในระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๔๖
๑๗	แสดงการ เปรียบ เทียบระดับขวัญและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในระบบชั้นยศกับในระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๔๗
๑๘	แสดงทัศนคติ เกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลจากระบบชั้นยศ เป็นระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๕๓
๑๘	แสดงทัศนคติ เกี่ยวกับการ กำหนดตำแหน่งใหม่ในระบบจำแนกตำแหน่ง	๑๕๕
๒๐	แสดงทัศนคติ เกี่ยวกับการ ยก เลิกระบบชั้นยศว่ามีผลทำให้ความตั้งใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการลดลง	๑๕๖
๒๑	แสดงทัศนคติ เกี่ยวกับการ นำระบบชั้นยศกลับมาใช้ในกรุงเทพมหานคร เพื่อช่วย กระตุ้นให้ข้าราชการมีขวัญและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี.....	๑๕๗

ตารางที่ ๑

หน้า

๒๒	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในเรื่องระดับควบ	๑๖๐
๒๓	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งว่าเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ ข้าราชการมีความก้าวหน้าโดยเท่าเทียมกัน	๑๖๑
๒๔	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในระบบจำแนกตำแหน่งว่าสนับสนุนผู้มีปริญญา มากกว่าผู้มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่านี้	๑๖๒
๒๕	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับกรณีข้าราชการ รุนนง ซึ่งมีควมวิทางการศึกษาสูงกว่า เป็นผู้สอบคัดเลือกได้ในลำดับที่ต่ำกว่า และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นตำแหน่งที่จะคงมา เป็นผู้บังคับบัญชาตนเอง	๑๖๔
๒๖	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ กับความมีอาวุโสโดยเปรียบเทียบ จากกรณีในข้อ ๓๖	๑๖๖
๒๗	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งที่ว่าจะช่วยขจัดระบบเล่นพรรค- เล่นพวกซึ่งเป็นตัวเหตุทำลายขวัญข้าราชการลงได้บ้าง	๑๖๘
๒๘	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครว่ายึดถือ ตัวบุคคลเป็นสำคัญ	๑๗๐
๒๙	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งว่าจะช่วยให้การพิจารณาความดี- ความชอบประจำปีดำเนินไปอย่าง เป็นธรรมยิ่งขึ้น	๑๗๒
๓๐	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการ	๑๗๔
๓๑	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการได้ดำรงตำแหน่งที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามควรแก่ระดับตำแหน่ง อีกทั้งได้รับอัตรา เงินเดือนที่เหมาะสมแก่งานในหน้าที่	๑๗๕
๓๒	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการว่าได้กระทำด้วยความเต็มใจ และให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดโดยมิให้ค้างค่างอยู่เสมอ	๑๗๖

ตารางที่

น
หน้า

๓๓	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับความรู้สึกที่ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน.....	๑๗๕
๓๔	แสดงความปรารถนาที่จะให้กรุงเทพมหานครปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์หรือ วิธีดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ	๑๗๖



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแนกมึ

แนกมึ

หน้า

- ก. แสดงการปรับปรุงการ จัดสายงานใหม่ภายหลั งจากใช้พระราชนัดมึติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว เปรียบเทียบกับการ จัด
สายงานเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘

๘๓



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย