

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ ( 2 ชั้น ): ศึกษาเฉพาะ  
กรณีเทศบาลเมืองพระประแดง และเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์  
ชื่อผู้เขียน : นางจันทนา ปราการสมุทร  
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา : 2544

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :

1. รองศาสตราจารย์ชลิลา สรมณี ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์
3. รองศาสตราจารย์เฉลิมพล ศรีหงษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานเทศบาล  
ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ  
( 2 ชั้น) และความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ ( 2 ชั้น)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองพระประแดง  
จำนวน 54 คน และพนักงานเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จำนวน 69 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ  
เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย t -  
test และ One - way Anowa

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. สภาพภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุราชการ ระดับการศึกษา  
ระดับตำแหน่ง สังกัดสำนัก/ฝ่าย และเคยหรือไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น มี  
ผลต่อความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติ  
งาน เลื่อนขั้นกรณีพิเศษ ( 2 ชั้น) และความคิดเห็นต่อวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ  
( 2 ชั้น)

2. พนักงานเทศบาลทั้ง 2 แห่ง มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) ไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานเทศบาลทั้ง 2 แห่ง มีความคิดเห็นต่อการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) แตกต่างกัน

นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัยยังพบว่า พนักงานเทศบาลทั้ง 2 แห่ง ส่วนใหญ่ของผู้แสดงความคิดเห็น ร้อยละ 58.44 มีความคิดเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (2 ขั้น) มีความเหมาะสมแล้ว เพราะผู้ที่ทำงาน มีความรับผิดชอบ ควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ถือเป็นเรื่องปกติ และร้อยละ 41.56 มีความเห็นที่ไม่เหมาะสม เพราะมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ผู้บังคับบัญชาลำเอียง นอกจากนี้ยังมีผู้เสนอแนะว่าควรยกเลิกระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) โดยเปลี่ยนเป็นรูปแบบการให้โบนัสแทนตามลักษณะของผลการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

Thesis Title : The Opinions of Municipal Officials Criterion of Salary Increasing: A Case study of Phrapradang and Municipal of Petchaboon

Student's Name : Mrs. Chantana Prakransamut

Degree Sought : Master of Arts

Major : Political Science

Academic Year : 2001

Advisory Committee :

- |                                    |             |
|------------------------------------|-------------|
| 1. Assoc. Prof. Chalida Sornmanee  | Chairperson |
| 2. Assoc. Prof. Pongsan Sriomsap   |             |
| 3. Assoc. Prof. Chalernpol Srihong |             |

The study has objectives to study the municipality officer's knowledge and understanding on performance appraisal principles and practices in order to promote in special case (2 steps) and to survey their officer's attitudes on special promotion.

A sample size is composed of 54 municipality officers of Muang Prapadeang and 69 persons of Muang Petchaboon. Data is collected by questionnaires and analyzed by percentage, mean average, t-test and one-way ANOVA.

It is found in this research:

1. The officer's backgrounds such as years of service, educational level, ranking, division and experience on special promotion are related significantly to their knowledge and understanding on performance appraisal principles and practices and to their attitudes on special promotion.

2. The officer's knowledge and understanding on special promotion (2 steps) in both municipalities are very different.

3. The officers in both municipalities have different attitudes on special promotion (2steps).

The majority of officers as 58.44% give an opinion that special promotion (2 steps) is appropriate because the officers who work hard and have responsibilities should receive normally special promotion. And the rest of 41.56% considers that it is unsuitable due to spoiled system and supervisor's bias. Therefore, apply performance-based bonus instead.