

การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ



นายชาติ อุตตาทอง

002694

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2519

MODERN PERSONNEL ADMINISTRATION OF
NATIONAL STATISTICAL OFFICE

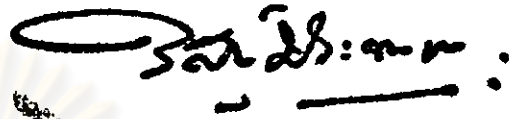
Mr.Chawalit Tooptakong

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

Department of Government
Graduate School
Chulalongkorn University

1976

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์

นายทวี สอนวน

ประธานกรรมการ

นายสุวิทย์ นาควน

กรรมการ

นายสมชาย นาควน

กรรมการ

.....

กรรมการ

อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย

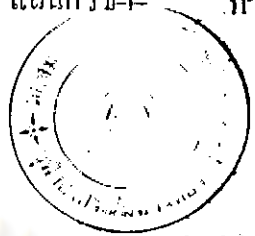
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พนม ทินกร ฌ อยุธา

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
 ชื่อ นาย ชวดีศ ชูปதாகอง แผนกวิชา การปกครอง
 ปีการศึกษา 2518



บทคัดย่อ

ในการบริหารงานขององค์การ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปตรงตามวัตถุประสงค์ นอกเหนือจากปัจจัยเงิน วัสดุ และการจัดการ ก็คือ "คน" สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ประเทศจะต้องมีระบบสถิติที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อสนองตอบความต้องการของรัฐบาล ในการที่จะต้องใช้ข้อมูลสถิติอย่างถูกต้องและทันเวลาเพื่อประกอบการพิจารณาและกำหนดนโยบายบริหารประเทศ จำเป็นที่จะต้องมีการจัดระเบียบวิธีดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในวิทยานิพนธ์นี้จะได้อ้างถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติในอดีต และการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ตามระบบ พี.ซี. โดยจะวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดบกพร่อง และเสนอแนะแนวทางแก้ไข นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

9

Thesis Title The Modern Personnel Administration of the
 National Statistical Office

Name Mr. Chawalit Tooptakong, Department of Government

Academic Year 1975

ABSTRACT

In any form of organization, one of the most important factors for administration, aside from money, material and management is "men".

The National Statistical Office has realized of an efficient statistical system for serving the purpose of the government to use statistics data correctly and in time for consideration making policy. Therefore, the organization of efficient personnel administration is very important.

This Thesis is composed of both of the former process of personnel administration and especially the modern one according to the position classification system of the National Statistical Office. And also this Thesis will point out the problems of the former personnel administration system and the means to solve them by applying new ideas to improve the former system.

กิติกรรมประกาศ

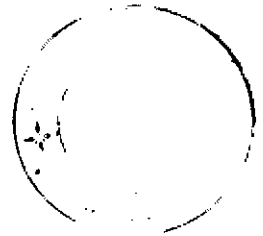
ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ผศ. ทนง หินทร ณ อุทยาน เป็นอย่าง
ยิ่ง ที่ได้รับให้คำแนะนำ และมีส่วนช่วยเหลือผู้เขียนมากที่สุด ที่ทำให้การทำวิทย
านิพนธ์ สำเร็จลงได้ด้วยดี

และผู้เขียนขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ไพโรจน์ สีตปริษา ที่ได้ให้คำ
แนะนำ และขอคิดเห็นบางประการ ที่มีประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์นี้เป็น
อย่างยิ่ง

และผู้เขียนขอขอบคุณ คุณ สุภาณี กิสิวัฒน์ ซึ่งเป็นแม่มดกับมีบูชาโดย
ตรงของผู้เขียน เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ
รวมทั้งให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อผู้เขียนเป็นอย่างยิ่ง

ผู้เขียนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุด คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหา
วิทยาลัยทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการค้นคว้า
หนังสือเป็นอย่างดี

และผู้เขียนขอขอบคุณ คุณกษมา คงคำจูนเป็นอย่างสูงที่ได้ช่วยเหลือ
จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นรูปเล่มออกมาได้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	4
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	9
มติที่ประชุมครั้งที่ ๕	๙
สารบัญ	๑
รายการแผนภูมิประกอบ.....	๓
รายการตารางประกอบ	๗
บทนำ	1
ก. ความมุ่งหมายในการศึกษา	2
ข. ขอบเขตในการศึกษา	2
ค. เอกสารและวิธีการศึกษา	3
ง. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา	3
จ. การเสนอเรื่อง	4
บทที่ 1 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	6
แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	6
แนวความคิดเกี่ยวกับระบบ พี. ซี. แนวสมัยใหม่เปรียบเทียบกับระบบ อาร. ซี.	8
บทที่ 2 กระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน สถิติแห่งชาติตามระบบ เดิม (อาร. ซี.)	10
ก. การสรรหาบุคคล	10
ข. การฝึกอบรม	20
ค. การย้ายและการโอน	22
ง. การเลื่อนตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	27
จ. วินัยและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ	37
วินัย	37
ผลประโยชน์และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ	43
ฉ. การพ้นจากราชการ.....	48

บทที่ 3	การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติตามระบบ ซี. ซี.	หน้า 51
	ก. ความหมายของการจำแนกตำแหน่ง	51
	ข. การดำเนินการจำแนกตำแหน่งในวงราชการพลเรือนไทย	67
	ค. การจำแนกตำแหน่งในสำนักงานสถิติแห่งชาติ	74
บทที่ 4	วิเคราะห์เปรียบเทียบระบบจำแนกตำแหน่งตามชั้น ยศ และระบบ จำแนกตำแหน่งตามหน้าที่ และความรับผิดชอบในสำนักงานสถิติแห่ง ชาติ	86
	1. วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยทั่วไป	86
	2. วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยพิจารณาตามระบบกระบวนการบริหาร งานบุคคล	87
	2.1 การกำหนดตำแหน่ง	87
	2.2 กระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคล	90
	2.2.1 การสรรหาบุคคล	90
	2.2.2 การเลือกสรรบุคคล	92
	2.3 การบรรจุแต่งตั้ง	93
	2.4 การกำหนดอัตราเงินเดือน	94
	2.5 การเลื่อนเงินเดือนประจำปี	96
	2.6 การเลื่อนตำแหน่ง การย้ายและการโอน	98
	3. วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยพิจารณาลักษณะการบริหารงานทั่วไป ..	106
	บทสรุป	108
	บรรณานุกรม	121
	ภาคผนวก	127
	ประวัติการศึกษา	250

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่

หน้า

- 1. บัญชีเปรียบเทียบอัตราเงินเคื้อนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2517 (ตามระบบ P.C. กับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (ตามระบบ P.C.))..... 95
- 2. แสดงการเลื่อนตำแหน่งตามระบบ พ.ศ. ๒๕๑ ภายในสายงานที่เกี่ยวข้อง (สายเปิด)103
- 3. แสดงการเลื่อนตำแหน่ง การย้ายตามระบบ พ.ศ. ๒๕๑ ระหว่างสายเปิดและสายปิด 104



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่ ๑	หน้า
1. รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อการนำระบบ พี.ซี. มาใช้ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	243
2. รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบ พี.ซี. ในส่วนเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำระบบนี้มาใช้ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	244
3. รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบ พี.ซี. ในส่วนเกี่ยวกับความเหมาะสมด้านความรู้ความสามารถกับตำแหน่ง.....	244
4. รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบ พี.ซี. ในส่วนเกี่ยวกับเงินเดือนกับความเหมาะสมของตำแหน่ง.....	244
5. รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบ พี.ซี. ในส่วนเกี่ยวกับทางก้าวหน้าในการรับราชการ.....	245
6. รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบ พี.ซี. ในส่วนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ.....	245
7. รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบ พี.ซี. ในส่วนเกี่ยวกับการเล่นพรรคเล่นพวก.....	245
8. รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบ พี.ซี. ในส่วนเกี่ยวกับระบบที่เหมาะสมที่ควรจะนำมาใช้ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	246

สถิติแห่งชาติ และวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดบกพร่องเสนอแนะข้อแก้ไขและนำวิธีการใหม่เพื่อปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และในบทสุดท้ายจะวิเคราะห์เปรียบเทียบระบบการจำแนกตำแหน่ง ตามขั้นยศ และระบบการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ในสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยชี้ให้เห็นถึงจุดบกพร่องและผลที่สำนักงานสถิติแห่งชาติจะได้รับจากการนำเอาระบบ พี.ซี. มาใช้

ก. ความมุ่งหมายในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องระบบการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้เขียนมีความมุ่งหมายในการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงหลักการและวิธีการจัดระบบการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยจะศึกษา ค้นคว้าและวิเคราะห์ทั้งแนววิธีการสรรหาบุคคล การฝึกอบรมระบบอัตราเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย โอน วินัย ตลอดจนการพ้นจากราชการ และบำเหน็จ บำนาญ

2. เพื่อจะชี้ให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และทำแนวทางตั้งข้อเสนอแนะแก้ไข ปรับปรุง

3. เพื่อให้ทราบถึงวิธีการ และขั้นตอนของการดำเนินงานในการจำแนกตำแหน่งตามระบบ พี.ซี. (Position Classification)ตามหลักสากลทั่วไป และที่ปฏิบัติอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติในปัจจุบัน

4. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการจำแนกตำแหน่งตามระบบ พี.ซี. ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กับการจำแนกตำแหน่งตามระบบขั้นยศ (อาร์ซี) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ปฏิบัติอยู่ในอดีต โดยชี้ให้เห็นถึงผลเสียของระบบดังกล่าว และเสนอแนะข้อคิดใหม่ๆ ที่ควรจะนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติต่อไป

ข. ขอบเขตในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องนี้จะศึกษาเฉพาะการบริหารงานบุคคลในสำนักงานสถิติแห่งชาติเท่านั้น โดยจะศึกษาถึงกระบวนการในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติในอดีตก่อนใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งตามระบบ พี.ซี. พอเป็นสังเขปและจะมุ่งเน้นหนักถึงระบบการจำแนกตำแหน่งตามระบบ พี.ซี. ซึ่งกำลังใช้อยู่ในปัจจุบันในสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยจะ

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับระบบเดิม (การจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศ หรือที่เรียกว่า อาร์.ซี. หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Rank Classification)

ค. เอกสารและวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษา ผู้เขียนจะใช้ควบคู่กันไป 2 วิธี คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือต่างๆทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ซึ่งจัดอยู่ในประเภทของความรู้ ตลอดจนวิชาการต่างๆ ทางด้านการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานบุคคลในสำนักงานสถิติแห่งชาติ นอกจากนี้ผู้เขียนได้อาศัยข้อมูลอ้างอิงจากเอกสารต่างๆ เช่นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 วารสารข้าราชการ วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ เอกสารการจำแนกตำแหน่งของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และของสำนักงาน ก.พ. รายงานการประชุม คำสั่ง กฏ ก.พ. และคู่มือการปฏิบัติงานต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นต้น

2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อทราบความคิดเห็นของพนักงานลูกจ้าง และข้าราชการของสำนักงานสถิติแห่งชาติทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สัมภาษณ์ผู้มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ตามระบบการจำแนกตำแหน่งตามงาน (พี.ซี.) เพื่อนำมาประกอบเป็นข้อมูลสร้างความสมบูรณ์ให้กับการศึกษา

นอกจากนี้ผู้เขียนยังใช้วิธีการสังเกตการณ์โดยตรง ในฐานะที่ผู้เขียนเป็นบุคลากรประจำอยู่ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อไปใช้ประกอบเป็นข้อมูลสร้างความถูกต้องให้กับการศึกษาต่อไป

ง. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

ผลจากการศึกษาวิจัยนี้ จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่างๆ ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ และบุคคลภายนอกทั่วไปดังนี้

1. จะช่วยให้ทราบถึงระบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

โดยสังเขป

2. จะช่วยให้ทราบถึงข้อบกพร่องต่างๆ ในการบริหารงานบุคคลในอดีตของสำนักงานสถิติแห่งชาติเท่าที่ผ่านมา (ก่อนใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518) เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางแก้ไขต่อไป

3. ในฐานะที่ผู้เขียนเป็นบุคลากรประจำอยู่ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้เขียนได้สังเกตการณ์และมีประสบการณ์โดยตรงจากการศึกษาและปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้เขียนมีความเชื่อมั่นว่าระบบ พี.ซี. จะนำผลดีมาสู่ข้าราชการและหน่วยงานมากกว่าระบบเดิม (ระบบอาร์.ซี.) ซึ่งในปัจจุบันข้าราชการ พนักงานสำนักงานสถิติแห่งชาติส่วนใหญ่กำลังขวัญเสียเนื่องจากการนำระบบ พี.ซี. มาใช้ ส่วนใหญ่วิพากษ์วิจารณ์ไปในทางต่อต้านระบบพี.ซี. กล่าวว่าการนำระบบ พี.ซี. ทำให้ตนเองเสียประโยชน์บ้าง กล่าวหาฐานะตนเองจะไม่มั่นคงบ้าง ศักดิ์ศรีตนเองจะต่ำลงบ้าง ซึ่งสาเหตุเหล่านี้เกิดจากการขาดความเข้าใจในระบบ พี.ซี. ผู้เขียนเชื่อว่าจากการศึกษาในเรื่องนี้จะช่วยเป็นคู่มือชี้ทางให้ข้าราชการและพนักงานเหล่านั้นได้ทราบข้อเท็จจริงกระจ่างขึ้น ซึ่งเป็นการเรียกขวัญของข้าราชการ พนักงานเหล่านั้นกลับมาเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรต่อไป

4. วิทยานิพนธ์นี้จักช่วยเป็นคู่มือสำหรับการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสถิติแห่งชาติต่อไป อย่างน้อยแนวทางข้อเสนอแนะต่างๆ จะเป็นประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่บุคลากร ผู้บริหารงานในตำแหน่งนี้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อจะให้ทุกคนที่มีความรู้ ความสามารถ มาทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้เต็มที่ ซึ่งเป็นผลดีต่อรัฐบาล องค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นผลดีกับประเทศชาติสืบต่อไป.

จ. การเสนอเรื่อง

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้อาศัยหลักการพรรณนาเป็นพื้นฐาน และการวิเคราะห์ควบคุมไปช่วยในแต่ละช่วงตอน ทั้งนี้โดยอาศัยหนังสือ วารสาร เอกสารต่างๆ เป็นเครื่องมือในการค้นคว้า ศึกษา อ้างอิงที่สำคัญ และใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการกรอกแบบสอบถามรายบุคคล เป็นเครื่องมือสนับสนุนการศึกษาวิจัย ในการเสนอเรื่องผู้เขียนจึงได้แบ่งออกไว้เป็น 6 บท ดังนี้

บทนำ เป็นบทที่กล่าวถึงความสำคัญของ เรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย ความมุ่งหมายในการศึกษา ขอบเขต เอกสารและวิธีการศึกษา ตลอดจนประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากงานศึกษาวิจัยนี้

บทที่ 1 กล่าวถึงแนวความคิดทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และเกี่ยวกับระบบ พี.ซี. (Position Classification) และอาร์.ซี. (Rank Classification)

บทที่ 2 ว่าด้วยหลักและกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยยึดตามระบบอาร์.ซี. ซึ่งในส่วนนี้จะเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคล การฝึกอบรม พิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคล การย้ายและการโอน การเลื่อนตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ตลอดจนการพ้นจากราชการ

บทที่ 3 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติตามระบบ พี.ซี. ซึ่งในส่วนนี้จะเน้นหลักการ วิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการตามระบบนี้ ทั้งโดยทั่วไปและเฉพาะของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

บทที่ 4 เป็นส่วนที่วิเคราะห์เปรียบเทียบระบบจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศ กับระบบจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบในสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยจะเห็นเปรียบเทียบในกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นหลัก

บทสรุป เป็นการสรุปและเสนอแนะในการนำระบบ พี.ซี. มาใช้ในการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งจะได้อธิบายให้เห็นมี หนาและแนวทางแก้ไข

ในภาคสุดท้ายจะเป็นภาคผนวก ผู้เขียนได้แยกเป็น 3 ภาค ภาค ก. ว่าด้วยประวัติความเป็นมาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ภาค ข. ว่าด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งต่างๆในสำนักงานสถิติแห่งชาติ และภาค ค. เป็นรายงานผลการวิจัยที่ผู้เขียนได้จากการออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจทัศนคติของข้าราชการพนักงานสำนักงานสถิติแห่งชาติ เกี่ยวกับการนำระบบ พี.ซี. มาใช้ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ