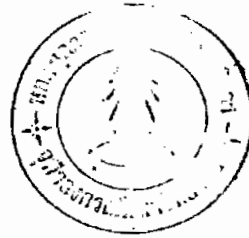


บทที่ 1

บทนำ



## ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีชื่อย่อว่า กฟผ. เป็นรัฐวิสาหกิจประเภท สาธารณูปโภคคานพลังงาน ถือกำเนิดเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2512 โดยการรวมเอากิจการของการไฟฟ้านครหลวง การลิกไนท์ และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ ที่รับผิดชอบในการผลิตพลังงานไฟฟ้าของประเทศไทยในขณะนั้น เข้าด้วยกัน การไฟฟ้าทั้ง 3 หน่วยงานมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญโดยย่อ ดังนี้

1. การไฟฟ้านครหลวง<sup>1</sup> จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2500 เพื่อทำการสร้างเขื่อนคอนกรีตขึ้นขวางแม่น้ำปิง ที่ใกล้เขายันฮี จังหวัดตาก (เขื่อนภูมิพลในปัจจุบัน) และสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำเพื่อทำการผลิตจัดให้ไ้คมฯ จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าในเขตท้องที่ของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งต่อมาได้ประกาศกำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา มีเขตการผลิตครอบคลุม 36 จังหวัด ส่วนใหญ่เป็นจังหวัดทางภาคเหนือและภาคกลาง เขื่อนและโรงไฟฟ้าสร้างเสร็จเมื่อ พ.ศ. 2507 นอกจากนี้การไฟฟ้านครหลวงได้ทำการก่อสร้างโรงไฟฟ้าที่โซ่พลังไอน้ำขึ้นที่ ตำบลบางกรวย จังหวัดนนทบุรี และรับโอนโรงไฟฟ้าสวิตซ์มาร์คและอุปกรณ์ของการไฟฟ้ากรุงเทพฯ กระทบวงมหาคไทย กองไฟฟ้านครหลวง กรมโยธาเทศบาล หรือขององค์การรัฐบาล ภายในขอบเขตของการไฟฟ้านครหลวง มาดำเนินการ

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2500, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 74, ตอนที่ 74 (กุมภาพันธ์ 2500), พิมพ์โรเนียว, หน้า 27-28.

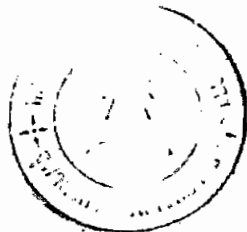
2. การลิกไนท์ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการลิกไนท์ พ.ศ. 2503 โดยมีโอนกิจการและทรัพย์สินขององค์การพลังงานไฟฟ้าลิกไนท์ ซึ่งถูกยุบเลิกไป การลิกไนท์มีหน้าที่ผลิตและจำหน่ายลิกไนท์ วัตถุประสงค์จากลิกไนท์และพลังงานไฟฟ้าจากลิกไนท์ สำหรับการผลิต จัดให้โตมาจัดตั้ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า ให้การลิกไนท์มีอำนาจดำเนินการได้ในเขตท้องที่จังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และจังหวัดตาก จนกว่าการไฟฟ้าอันอิสระได้ขยายกิจการไปถึงจังหวัดนั้น ต่อมาการลิกไนท์ได้ขยายกิจการผลิตไปในเขตท้องที่จังหวัดกระบี่ จังหวัดนครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. การไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ<sup>2</sup> จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2505 เพื่อทำหน้าที่ผลิตจัดให้โตมา และจำหน่ายซึ่งพลังงานไฟฟ้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งดำเนินการอื่นซึ่งเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าหรือส่งเสริมกิจการของการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนี้การไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือได้สร้างเขื่อนกันแม่น้ำโขง ขึ้นที่อำเภอจำปาสักจังหวัดขอนแก่น เมื่อ พ.ศ. 2506 เพื่อจ่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครราชสีมา มหาสารคาม ร้อยเอ็ด หนองคาย และอุดรธานี ซึ่งแล้วเสร็จเมื่อ พ.ศ. 2509 นอกจากนี้ยังได้รับโอนเขื่อนน้ำพุง ซึ่งอยู่ในจังหวัดสกลนคร จากการพลังงานแห่งชาติ และได้สร้างเสร็จเมื่อ พ.ศ. 2508

จากความเป็นมาของแต่ละหน่วยงาน สรุปได้ว่า องค์การทั้ง 3 มีวัตถุประสงค์อันเดียวกันคือการผลิตไฟฟ้า จัดให้โตมา และจำหน่ายซึ่งพลังงานไฟฟ้า ฉะนั้นคณะกรรมการศึกษาการวางแผนงานและการบริหารงานพลังงานไฟฟ้าพิจารณาเห็นว่าสมควรจะมีหน่วยงานกลางเพียงหน่วยเดียว ซึ่ง

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติการลิกไนท์ พ.ศ. 2503, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 77 ตอนที่ 101 ( ธันวาคม 2503 ), พิมพ์โรเนียว, มาตรา 6.

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2505, ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่ม 79 ตอนที่ 98 ( พฤศจิกายน 2505 ), หน้า 13.



เป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และควบคุมการดำเนินงาน ดังนั้นจึงได้ร่างพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2511 ขึ้น โดยกำหนดให้รวมรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบในการผลิตพลังงานไฟฟ้าทั้งสามแห่งคือการไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าฝั่กในท การไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าด้วยกัน มีชื่อว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (หรือเรียกย่อ ๆ ว่า กฟผ.) เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2512 และให้อยู่ในสังกัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ ต่อมาได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ใ้ย้ายมาสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน<sup>2</sup> โดยมีนโยบายหลักคือ<sup>3</sup>

1. ผลิตไฟฟ้าให้มีปริมาณเพียงพอับความต้องการของผู้ใช้
2. ผลิตไฟฟ้าให้มีราคาถูก
3. ผลิตไฟฟ้าให้มีความมั่นคง เชื่อถือได้

วัตถุประสงค์และนโยบาย<sup>4</sup>

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ เป็นนิติบุคคลมีขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ ดังนี้

1. ผลิต จัดให้ไ้ค้มา จัดส่ง หรือจำหน่ายซึ่งพลังงานไฟฟ้าให้แก่
  - ก. การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือการไฟฟ้าอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

การนั้น

<sup>1</sup> การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, เอกสารประกอบการอบรมปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานฝ่ายผลิตและการเงิน 17-19 กันยายน 2516 (นนทบุรี; 2516), หน้า 1.

<sup>2</sup> ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่มที่ 89 ตอนที่ 145 29 กันยายน 2515.

<sup>3</sup> การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, ที่ระลึกเนื่องในวโรกาสเสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิดโรงไฟฟ้า, หน้า 6.

<sup>4</sup> การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, เรื่องเดียวกัน, หน้า 10-11.

ข. ผู้ใช้พลังงานไฟฟ้าตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา  
ค. ประเทศใกล้เคียง

2. ค่าเงินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า แหล่งพลังงานอันได้มาจากธรรมชาติ เช่น น้ำ ลม ความร้อนธรรมชาติ แสงแดด แร่ธาตุ หรือเชื้อเพลิง เป็นต้นว่า น้ำมัน ถ่านหิน หรือแก๊ส รวมทั้งพลังงานปรมาณู เพื่อการผลิตพลังงานไฟฟ้าและงานอื่นที่สนับสนุนส่งเสริมกิจการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ

3. ผลิตและขายลิกไนต์ หรือวัตถุเคมีจากลิกไนต์ หรือโพลีเอทิลีนหรือรวมทุนกับบุคคลอื่น เพื่อดำเนินการดังกล่าว

4. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ มีอำนาจกระทำกิจการภายในขอบเขตแห่งวัตถุประสงค์ตามข้อ 1.2 3 ถ้าหากเห็นว่านี่ให้รวมถึง

ก. สร้าง ซ่อม จัดหา รับโอน จำหน่าย เช่า ให้เช่า ให้เช่าซื้อ บิมน ใ้บิมน และดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องใช้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ

ข. ซ่อม จัดหา จำหน่าย เช่าให้เช่าซื้อ แลกเปลี่ยนถือกรรมสิทธิ์ ครอบครอง หรือดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินใด ๆ

ค. ดำรง วางแผน ออกแบบ จัดซื้อ สร้างและติดตั้งอันเกี่ยวกับกิจการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ

ง. ใ้ร่าง เชื้อนกันน้ำ เชื้อนระบายน้ำ เชื้อนกักเก็บน้ำ อ่างเก็บน้ำ หรือสิ่งอื่นอันเป็นอุปกรณ์ต่อม เชื้อนหรืออ่างนั้น เพื่อการผลิตพลังงานไฟฟ้าหรือเพื่อการพัฒนาการไฟฟ้าพลังน้ำ หรือเพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการไฟฟ้าสร้างโรงไฟฟ้าพลังความร้อน โรงไฟฟ้าพลังน้ำ โรงไฟฟ้าปรมาณู หรือโรงไฟฟ้าพลังอื่น รวมทั้งลานโกไฟฟ้า (Switch-yard) และสิ่งอื่นเป็นอุปกรณ์ของโรงไฟฟ้านั้น ๆ หรือสร้างระบบไฟฟ้า

<sup>1</sup> ทำหน้าที่รับกระแสไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าเพื่อส่งกระแสไฟฟ้าไปยังสถานีไฟฟ้าย่อยต่าง ๆ

จ. กำหนดประเภท ขนาด และมาตรฐานของโรงไฟฟ้า ลานโกไฟฟ้า และสิ่งอื่นอันเป็นอุปกรณ์ของโรงไฟฟ้านั้น ตาม (ง) หรือโรงผลิตวัตถุดิบจากลิกไนท์ระบบไฟฟ้า และอุปกรณ์อื่น ตลอดจนเชื้อเพลิงที่ใช้ในการผลิตพลังงานไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ รวมทั้งวางนโยบายและควบคุมการผลิต การส่ง การจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า การผลิตลิกไนท์ และวัตถุดิบจากลิกไนท์ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

ฉ. อนุมัติเงินหรือลงทุน

ช. ออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน

ซ. "ระบบไฟฟ้า" หมายความว่า สายส่งไฟฟ้า สายจำหน่ายไฟฟ้า สถานีไฟฟ้าย่อยหรือสิ่งอื่นอันเป็นอุปกรณ์แก่การส่งหรือการจำหน่ายไฟฟ้า

จากนโยบายและวัตถุประสงค์ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ดังกล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ เป็นองค์การที่มีบทบาทต่อความสำคัญของประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังเป็นองค์การที่มีความสลับซับซ้อนอยู่มากมาย (complex organization) กล่าวคือ<sup>1</sup>

1. บุคลากรที่แตกต่างกันได้รับการฝึกอบรมมาแตกต่างกัน (different orientation)
2. ความแตกต่างในหน้าที่การงาน (different function)
3. เป็นองค์การระบบเปิด (open system)

ดังนั้นจึงต้องยึดหลักการบริหารบุคคล ซึ่งประกอบด้วย<sup>2</sup>

1. การสรรหามบุคลากร (recruitment)
2. การพัฒนาหรือการฝึกอบรม (development and training)
3. การจูงใจ (motivation)
4. การบำรุงรักษามบุคลากร (maintenance)

<sup>1</sup> Frank Baker, Ed., Organizational Systems, General Systems

Approaches to Complex Organizations, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1973, p.19

<sup>2</sup> พักตร์ผ่อง วัฒนสินธุ์, "การบริหารงานบุคคล" เอกสารประกอบการบรรยายวิชาบุคลากร (ปีการศึกษา 2523) สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน้า 4.

จะเห็นได้ว่าการสรรหามูลค่าขององค์การย่อมมีผลเกี่ยวเนื่องต่อการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์การมากที่สุด และในด้านการจัดการถือว่า "คน" เป็นทรัพยากรชนิดหนึ่งฉะนั้นทรัพยากรกำลังคนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ จะต้องหาทางเพิ่มประสิทธิภาพ (efficiency) เพื่อให้แผนการหรือผลงานบรรลุตามเป้าหมายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่การที่จะทำให้ "คน" หรือบุคลากรจำนวนมากมีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรม อนุรักษ์ เพราะว่าการฝึกอบรมเป็นมาตรการที่สำคัญประการหนึ่งเพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ความสำคัญในการจัดการฝึกอบรมบุคลากร ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ในองค์การต่าง ๆ ที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร มักจะใช้วิธีการฝึกอบรมเพราะเห็นว่ามีประโยชน์ ดังต่อไปนี้คือ

1. การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มีผล
2. การเปลี่ยนแปลงที่มีผล จะช่วยแก้ปัญหาขององค์การและนำมาซึ่งความสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การ
3. ทำให้สามารถใช้กำลังคนให้ประโยชน์อย่างเต็มที่
4. เพิ่มความใส่ใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และยังเป็นการพัฒนากิจกรรมในการวางแผนองค์การในระยะสั้นและระยะยาวด้วย

ฉะนั้น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงเห็นว่า การฝึกอบรมภายในหน่วยงานนั้นย่อมมีความสำคัญมาก เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นไปอย่างรวดเร็วมาก จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ทุกระดับ ให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ตลอดจนมีการพัฒนาทัศนคติ ให้กว้างขวางขึ้น จะเห็นได้ว่าตั้งแต่มีการก่อตั้งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ขึ้นมาในปี พ.ศ. 2512 นั้น ได้ขยายกิจการต่าง ๆ ออกไปมาก ซึ่งทำให้จำนวนบุคลากร เพิ่มเป็นเงาตามตัวขึ้นทุกปี

ในปลายปี 2518 มีบุคลากรทั้งหมด 12,971 คน<sup>1</sup> และในถึงประมาณ 2522 มีบุคลากรเพิ่มขึ้น เป็น 17,300 คน<sup>2</sup> ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงจำนวนบุคลากรดังกล่าว จึงได้จัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ การฝึกอบรมในระดับแผนกคือ แผนกฝึกอบรม ซึ่งตรงต่อกองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริการ และการพนักงาน ต่อมาได้มีการขยายขอบเขตของงานฝึกอบรมให้กว้างขวางออกไปเป็น กองฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ใน สังกัดของฝ่ายบริการ และการพนักงาน ในขณะที่ผู้เขียนกำลังเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ได้มีการปรับปรุง หน่วยงาน โดยแบ่งความรับผิดชอบของฝ่ายบริการ และการพนักงานออกไป เป็นฝ่ายบริการ และฝ่าย การพนักงานและกองฝึกอบรมและพัฒนาไปสังกัดฝ่าย การพนักงาน<sup>3</sup>

### วัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยในหัวข้อดังกล่าวนี้ มุ่งที่จะศึกษาถึงวิธีการดำเนินงานในการฝึกอบรมบุคลากร ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งหมดในการจัดการฝึกอบรม นอกจากนี้ เพื่อต้องการ ศึกษาถึงทัศนคติของบุคลากร ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วว่ามีความคิดเห็นอย่างไร ตลอดจนเพื่อเสนอแนะ ความคิดเห็น ในการแก้ไขในปัญหาที่เกิดขึ้น และเสนอแนะแนวทางในการฝึกอบรมครั้งต่อ ๆ ไปของ กองฝึกอบรมและพัฒนาด้วย

### ประโยชน์ที่จะได้จากงานวิจัยนี้

1. เพื่อให้กองฝึกอบรมและพัฒนาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การดำเนินงานแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นและ เสนอแนะ แนวทางที่ควรปฏิบัติในอนาคต

<sup>1</sup> การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ, บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ครั้งที่ 7 ปี 2519, วันที่ 21 กรกฎาคม 2519.

<sup>2</sup> การไฟฟ้าฝ่ายผลิต, สถิติแผนกอัตราากำลัง ฝ่ายการพนักงาน, 30 กันยายน 2522.

<sup>3</sup> การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ, ย้ายและแต่งตั้งพนักงาน คำสั่งที่ ข.421 ปี 2522 วันที่ 1 มิถุนายน 2522.

2. เพื่อให้กองฝึกอบรมและพัฒนาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ได้ทราบถึงทัศนคติของผู้บริหาร และบุคลากร ที่มีต่อการฝึกอบรม
3. เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมได้ทราบถึงวิธีดำเนินการ และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดฝึกอบรม
4. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากร ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ

### วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย ดังได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น ผู้เขียนได้อาศัยหลักและวิธีการทำวิทยานิพนธ์ของ ดร.ชินวุธ สุนทรสีมะ<sup>1</sup> เป็นแนวทางในการวางแผนการวิจัย ซึ่งพอสรุปและแบ่งเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดหัวข้อเรื่องการวิจัย
2. กำหนดหัวข้อขอบเขตงาน
3. สืบหาเอกสารและข้อมูลอย่างคร่าว ๆ
4. กำหนดวิธีการ และเครื่องมือสำหรับกรวิจัย
5. เตรียมแบบสอบถาม

รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนดังกล่าวพอจะอธิบายได้ คือ

1. หัวข้อเรื่องการวิจัย คือ "การฝึกอบรมบุคลากร ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย" โดยมีแนวความคิดที่สำคัญว่า การฝึกอบรมบุคลากร ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ เป็นที่ยอมรับกันในบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่การกำหนดหลักสูตร และการประเมินผล ตลอดจนการติดตามผลยังขาดการสนใจ และดำเนินการโดยสม่ำเสมอ วิทยานิพนธ์นี้จะพยายามระบุให้แน่ชัดถึงเหตุและปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางวัตถุประสงค์ ดังได้กล่าวแล้ว

<sup>1</sup> ดร. ชินวุธ สุนทรสีมะ, หลักและวิธีทำวิทยานิพนธ์ รายงานประจำภาคและเอกสารวิจัย (พระนคร : โรงพิมพ์มงคลการพิมพ์, 2514), หน้า 11-30.



2. กำหนดหัวข้อข้อยกเว้น (Tentative outline) ในบทที่ 3 หัวข้อเรื่องการดำเนินงานการฝึกอบรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ได้ตั้งคำถามข้อยกเว้นมาว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ มีความจำเป็นอย่างไรในการจัดฝึกอบรม และมีวิธีการหรือหลักการในการจัดฝึกอบรมอย่างไร ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีทัศนคติอย่างไรบ้าง

3. สืบหาเอกสาร และข้อมูลอย่างคร่าว ๆ

- ก. แหล่งค้นคว้าข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ มีดังนี้
  1. ห้องสมุดกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ
  2. กองฝึกอบรมและพัฒนาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ
  3. ห้องสมุดคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
  4. ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
  5. ห้องสมุดกรมแรงงาน
  6. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
  7. ห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ข. บรรดาเอกสารต่าง ๆ สามารถจำแนกออกเป็นประเภท ดังนี้

1. เอกสารวิจัย เช่น รายงานการประเมินผลการวิจัย หลังจากชั่วโมงการฝึกอบรมของแผนกวิจัยผล ประเมินผล กองฝึกอบรมและพัฒนา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ เป็นต้น
2. คำบรรยายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เช่น คำบรรยาย เรื่องเทคนิคการฝึกอบรมของผู้ช่วยศาสตราจารย์ กริช อัมโภชน การพัฒนาองค์การของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชจร ศักดิ์ หาญณรงค์ ที่สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ระเบียบข้อบังคับเรื่องการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองฝึกอบรมและพัฒนาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นต้น
3. วิทยานิพนธ์ต่าง ๆ เช่น การปรับปรุงองค์การศึกษาเฉพาะกรณีการจัดตั้งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ของนายอำนาจ โชติช่วง การฝึกอบรมการจัดงานบุคคลเฉพาะกรณีศูนย์อบรมแรงงานของ นายพิชัยรัตน์ สุขทรภักดิ์ การฝึกอบรมข้าราชการในกระทรวงทบวงกรม ฝ่ายพลเรือนของ นายประสิทธิ์ คำวงษ์ เป็นต้น

4. ข้อมูลสนาม เป็นข้อมูลที่อยู่เขียนรวบรวมขึ้นเอง เช่นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ทศนคติ ของบุคลากร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว และความคิดเห็นของบุคลากรระดับบริหารงาน (ในพื้นที่ได้ทำการออกแบบสอบถามผู้บริหารงานระดับหัวหน้ากองและผู้บริหารงานในกองฝึกอบรมและพัฒนา) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ที่ต้องการฝึกอบรม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถทำได้ ดังนี้คือ.

ก. กำหนดแหล่งและบุคคลต่าง ๆ ที่จะไปหาข้อมูลคือ

1. รายชื่อบุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ทุกหลักสูตรที่กองฝึกอบรมและพัฒนาดำเนินการจัดทำหลักสูตร<sup>1</sup> ตั้งแต่ พ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ. 2522 สาขาใหญ่เขียนกำหนดประชากร เป็นผู้เข้ารับการอบรมในระยะเวลา 3 ปี เพราะกองฝึกอบรมและพัฒนาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ใครับอนุมัติให้จัดตั้งเป็นหน่วยงานระดับกองขึ้นในพ.ศ. 2519 และเพิ่งจะเริ่มคำนวณงานวิจัยและประเมินผลประกอบกับผู้เขียนใครับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ใน พ.ศ. 2522 ด้วย ในระยะเวลา 3 ปี มีผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกหลักสูตรที่กองฝึกอบรมและพัฒนาเป็นผู้จัดหลักสูตร ทั้งหมด 9,885 คน แต่การจะส่งแบบสอบถามให้ทุกคนตอนนั้นทำไม่ได้เนื่องจากเวลาและค่าใช้จ่ายมีไม่มากนัก ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ตัวอย่างประมาณร้อยละ 5 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกหลักสูตรที่กองฝึกอบรมและพัฒนาเป็นผู้จัดหลักสูตร ซึ่งเท่ากับ 494 ตัวอย่าง ในการจะสุ่มตัวอย่างนี้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก (เพราะถือเป็นประชากรนับถว่น) ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดมีโอกาสเท่ากันในการถูกจับฉลาก ผลจากการจับฉลากใครับชื่อผู้ใค้ก็จะส่งแบบสอบถามไปยังร.ข.ชื่อผู้ใค้

2. รายชื่อบุคลากรผู้บริหารงานระดับหัวหน้ากอง สาขาที่กำหนดระดับหัวหน้ากอง เพราะระดับนี้เป็นผู้ที่อยู่กึ่งกลางระหว่างผู้ออกคำสั่ง และผู้ปฏิบัติตามคำสั่งระดับหัวหน้ากอง

<sup>1</sup> กองฝึกอบรมและพัฒนา ผกพ. กพผ. รายงานการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2520-2522 (18 ตุลาคม 2520, 14 พฤศจิกายน 2521, 23 พฤศจิกายน 2523).

ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ มีอยู่ทั้งหมด 115 กอง<sup>1</sup> ซึ่งจะใช้ตัวอย่างร้อยละ 100 ของผู้บริหารระดับหัวหน้ากองทั้งหมด เนื่องจากเป็นประชากรที่นับถวนและสามารถส่งแบบสอบถามให้ตอบได้หมดทุกคน

3. รายชื่อบุคลากรผู้บริหารงานในกองฝึกอบรมและพัฒนาทั้งหมดคือระดับตั้งแต่ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้ช่วยหัวหน้ากอง และหัวหน้ากอง ซึ่งประชากรทั้งหมดมีอยู่เพียง 12 คน<sup>2</sup> โดยตำแหน่ง แต่เป็นตัวอย่างจริง ๆ 11 ตัวอย่าง เนื่องจากผู้ช่วยหัวหน้ากองทำหน้าที่หัวหน้าแผนกฝึกอบรมทางเทคนิคอีกหน้าที่หนึ่ง ดังนั้นจึงใช้ตัวอย่างร้อยละ 100 ของผู้บริหารในกองฝึกอบรมและพัฒนาทั้งหมด เนื่องจากเป็นประชากรที่นับถวนและมีจำนวนน้อย สามารถส่งแบบสอบถามให้ตอบได้หมดทุกคน

ข. จะใช้ข้อมูลโดยวิธีส่งแบบสอบถามไปยังบุคคลที่ถูกเลือกทั้งในสำนักงานกลางและหน่วยงานตามต่างจังหวัด ในการส่งแบบสอบถามในสำนักงานกลางใช้วิธีนำไปให้ด้วยตนเอง และฝากผู้อื่นไปให้ ส่วนต่างจังหวัดส่งแบบสอบถามไปกับบรรณารักษ์ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ไปยังโครงการก่อสร้างเขื่อน และเขื่อนที่ดำเนินการผลิตไฟฟ้าแล้ว นอกจากนี้ก็ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม โดยการไปพบด้วยตนเอง และบางครั้งก็ใช้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ขณะที่ผู้เขียนกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ก็ยังมีโอกาสเข้าสังเกตการณ์การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาาระดับกลางรุ่นที่ 19 ระหว่างวันที่ 6-15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2521 โดยได้รับอนุญาตจากหัวหน้ากองฝึกอบรมและพัฒนา และเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรวิชาการผู้บรรยายรุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 17-21 เมษายน พ.ศ. 2521 หลักสูตรเจ้าหน้าที่ธุรการ (งานเลขานุการ) รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 19-27 กุมภาพันธ์ 2522 ณ ห้องประชุม ส่วนการสังเกตการณ์วิธีการฝึกอบรมก็มีโอกาสเข้าสังเกตการณ์การฝึกอบรมในหลักสูตร "เทคนิคการฝึกอบรม" ณ สำนักฝึกอบรมภายในสถานบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วันพฤหัสบดีที่ 23 กุมภาพันธ์ 2521 เวลา 9.00-12.00 น. วิทยากรผู้บรรยายเวลา

<sup>1,2</sup> แผนกจัดองค์การและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพนักงาน โครงการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 1 กุมภาพันธ์ 2523.

นั่นคือผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ กริช อัมโภชน ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำสำนักฝึกอบรมสถาบันวิจัยพัฒนาบริหารศาสตร์ ในการนี้ผู้เชี่ยวชาญได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ นิธิ ปานขาว ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำสำนักฝึกอบรม สถาบันวิจัยพัฒนาบริหารศาสตร์ เจนเดียวกัน

ค. แบบฟอร์มแบบสอบถาม อธิบายคำถามพร้อมทั้งมีคำตอบให้เลือกและให้แสดงความคิดเห็นในข้อสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้ตอบไม่ต้องเสียเวลาในการกรอกแบบสอบถามมากนัก และคำถามทุกคำถามมุ่งประเด็นความคิดเห็นและทัศนคติของผู้บริหาร และผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

ง. กำหนดชนิดและตัวอย่างที่ใช่ดังโคลงกลาวมาแล้วในข้อ 1

จ. รวบรวมข้อมูลตามที่ได้เตรียมการไว้ คือไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองบ้างและให้ผู้ตอบส่งกลับมาบ้าง

ฉ. ประชุมข้อมูลที่รวบรวมได้ ซึ่งบางครั้งก็อาจมีข้อบกพร่องเล็กน้อยออกของผิด ซึ่งจำเป็นจะต้องทำเครื่องหมายไว้ การรวบรวมนี้รวบรวมด้วยมือ โดยรวบรวม และจำแนกตามตารางที่กำหนดขึ้น ภายหลังละเอียดในภาคผนวก

ช. ทำการวิเคราะห์ข้อที่รวบรวมได้

#### 4. กำหนดวิธีการ และเครื่องมือสำหรับการวิจัย

4.1 ใช้การวิจัยทางเอกสาร

4.2 ข้อมูลสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3 การสัมภาษณ์ จะทำกับเจ้าหน้าที่ของกองฝึกอบรมและพัฒนา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ

#### 5. เตรียมแบบสอบถาม

เตรียมคำถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ สมมุติฐานและประโยชน์ที่จะได้จากการวิจัย

การสำรวจการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือทฤษฎีและแนวความคิดที่จะนำมาใช้ในการวิจัย

แผนวิจัยและประเมินผลของกองฝึกอบรมและพัฒนาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ เกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลภายหลังชั่วโมงอบรม และการติดตามผลการฝึกอบรม ภายหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมของท่านผู้รู้หลายท่าน เช่น แฟรงค์ เอ เดอ ฟิลลิป และพวก<sup>1</sup> (Frank A. de Phillips and others) เฟรดเคอร์ริค เอช ฮาร์บิสัน (Frederick H. Harbison) และ ชาลส์ เอ ไมเยอร์ส (Charles A. Myers)<sup>2</sup> เป็นต้น ซึ่งทฤษฎีของผู้ที่กล่าวมานี้ หน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมได้นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการฝึกอบรม เช่น สำนักฝึกอบรมสถาบันนิคมพัฒนาบริหารศาสตร์

ส่วนแนวความคิดที่จะนำมาใช้ในการวิจัยนั้น คือ แนวความคิดที่ว่า การฝึกอบรมบุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นที่ยอมรับกับนโยบายที่เกี่ยวของ แต่การกำหนดหลักสูตรและการประเมินผลตลอดจนการติดตามผลการฝึกอบรมยังขาดการสนใจ และดำเนินการโดยสม่ำเสมอ

<sup>1</sup> Frank A. De Philips, Management of Training Programs, (Illinois: Richard D. Irwin, Inc., 1960) p. 417.

<sup>2</sup> Frederick H. Harbison and Charles A. Myers, Education Manpower, and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development, (New York: McGraw-Hill book Company, 1964), pp. 2-3.