



## โครงสร้างและการบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

เพื่อให้เกิดความรู้สึกและความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การซึ่งจะเป็นพื้นฐานของการวิจัยในบทต่อ ๆ ไปนั้น จำเป็นจะต้องศึกษาเกี่ยวกับประวัติความเป็นมา วัตถุประสงค์ แนวนโยบาย โครงสร้างและการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพอเป็นสังเขป ดังต่อไปนี้

### ประวัติของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค<sup>1</sup>

#### การดำเนินงานกิจการไฟฟ้าในระยะแรก

ก่อนปี 2497 การดำเนินงานกิจการไฟฟ้าในต่างจังหวัดได้ดำเนินการโดยไฟฟ้าสัมปทานของเอกชนและเทศบาล หรือที่เรียกว่า ไฟฟ้าสัมปทาน ซึ่งจัดตั้งขึ้นมาเพื่อหาผลประโยชน์หรือมุ่งหาผลกำไร เป็นส่วนใหญ่ การผลิตก็มีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน ทำให้จังหวัดต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคยังขาดแคลนพลังไฟฟ้าเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นประสิทธิภาพในการผลิตกระแสไฟฟ้ายังต่ำ ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง ราคาค่ากระแสไฟฟ้าจึงอยู่ในอัตราค่อนข้างสูง และการดำเนินการขยายของระบบจำหน่ายกระแสไฟฟ้าจึงเป็นไปอย่างล่าช้า จึงมีอำเภอลือและตำบลอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ อันเป็นเหตุให้การพัฒนาความเจริญไปสู่ชนบท เป็นไปอย่างล่าช้า

ดังนั้น ในปี 2497 รัฐบาลในขณะนั้นได้เล็งเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการมีพลังงานไฟฟ้าเป็นรากฐานในการพัฒนาความเจริญทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงของชาติให้แก่พื้นที่ที่อยู่ห่างไกลตัวเมืองออกไป รัฐบาลจึงได้จัดตั้ง "องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค" ขึ้นมาตามพระราชกฤษฎีกา ซึ่งให้ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2497 นับเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานด้านไฟฟ้าอย่างมีระเบียบ กฎเกณฑ์ มีแผน

<sup>1</sup>การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, "ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค," 23 ปี กฟผ. วันคล้ายวันสถาปนา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กันยายน 2526) : 5-6.

การดำเนินงาน และเป็นบริการ เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

### องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (พ.ศ. 2497-2503)

องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย และอยู่ในความดูแลของกรมโยธาธิการสมัยนั้น โดยมีสำนักงานชั่วคราวอยู่ที่ตึกกรมโยธาเทศบาล เชียงสะพานผานฟ้าลีลาศ มีเงินทุนดำเนินการในระยะแรกจากงบประมาณของรัฐบาล จำนวนห้าล้านบาท ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน รัฐบาลจึงสนับสนุนให้องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกู้เงินจากธนาคารออมสินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ โดยมีกระทรวงการคลัง เป็นผู้ค้ำประกัน

องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับนโยบายจากรัฐบาลมาดำเนินงานก่อสร้างการไฟฟ้าขึ้นในแหล่งชุมชนต่าง ๆ ที่ยังไม่มีไฟฟ้า โดยเรียงลำดับตั้งแต่จังหวัดจนถึงอำเภอเมือง ในจังหวัดเสียมกอน แล้วขยายไปสู่อำเภอเล็ก ๆ ตลอดจนหมู่บ้านและตำบล นอกจากนั้น รัฐบาลได้มอบหมายให้องค์การรับซื้อโอนกิจการไฟฟ้าสัมปทานมาดำเนินการเอง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการผลิต และเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้ใช้ไฟในต่างจังหวัด ตลอดระยะเวลาดำเนินงานขององค์การฯ ตั้งแต่ปี 2497-2502 องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ก่อสร้างการไฟฟ้าขึ้นใหม่ รวมทั้งซื้อกิจการไฟฟ้าเอกชนมาดำเนินการ รวมการไฟฟ้าที่อยู่ในความควบคุมขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีจำนวนทั้งสิ้น 117 แห่ง

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต้องประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย นับตั้งแต่เงินทุนที่จำกัด ไม่อาจสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้มีการขยายเขตการจ่ายกระแสไฟฟ้าให้ชุมชนต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศได้อย่างทั่วถึง จำนวนพนักงานมีน้อยและไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ต้องขอยืมตัวพนักงานจากกรมโยธาเทศบาลมาช่วยดำเนินงาน เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการก่อสร้างก็ต้องสั่งซื้อจากต่างประเทศในระบบเงินผ่อน 5 ปี และการก่อสร้างขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าในกรณีเร่งด่วนก็ต้องอาศัยความช่วยเหลือของการไฟฟ้ากรุงเทพฯ หรือการไฟฟ้านครหลวง ในปัจจุบันดำเนินการให้ก่อน แล้วองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคผ่อนชำระคืน ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวและเพื่อให้เป้าหมายของการบริการพลังไฟฟ้าแก่ประชาชนเป็นไปอย่างทั่วถึงตามเจตนารมณ์ของรัฐ รัฐบาลจึงได้อนุมัติให้เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการบริหารงาน

ตลอดจนสถานะของหน่วยงานเสียใหม่ โดยยกฐานะขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 ประกาศ บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2503

### การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (พ.ศ. 2503-ปัจจุบัน)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงได้รับโอนบรรดาทรัพย์สิน หนี้สิน กิจการและความ รับผิดชอบจากองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมาดำเนินการต่อ โดยมีหน้าที่จัดหาและจำหน่าย กระแสไฟฟ้าให้แก่ประชาชนในสวนภูมิภาค เป็นพื้นที่ 70 จังหวัด

นับตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงสถานะของหน่วยงาน ตลอดจนการปรับปรุงระบบการ ดำเนินงานเสียใหม่ เพิ่มทุนดำเนินการให้มากขึ้น ขยายอัตรากำลังคนและอุปกรณ์เครื่อง มือก่อสร้างให้เพียงพอ กิจการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก็ดีขึ้นเป็นลำดับ จนถึงปัจจุบัน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีฐานะมั่นคงแห่งหนึ่ง

### วัตถุประสงค์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สำหรับวัตถุประสงค์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีอยู่ 2 ประการ คือ<sup>1</sup>

1. ผลิต จัดให้ไ้ได้มา จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า
2. ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ เป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ดังนั้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงมีหน้าที่ดำเนินธุรกิจ เกี่ยวกับการจัดหาและจำหน่าย กระแสไฟฟ้านองความต้องการของประชาชนในสวนภูมิภาค ตามนโยบายของรัฐบาลที่ มอบให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคดำเนินกิจการในฐานะเป็นการไฟฟ้าจำหน่าย และเป็นผู้ผลิต รายย่อยในแหล่งที่มีความต้องการ เสริมกำลังผลิตเพื่อให้ได้พลังไฟฟ้ามาบริการประชาชน ได้อย่างทั่วถึง

<sup>1</sup>"พระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503," ราชกิจจานุเบกษา 77 (27 กันยายน 2503) : 785.

## การบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตามมาตรา 20, 24 แห่งพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 กำหนดให้คณะกรรมการแต่งตั้ง "คณะกรรมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค" ซึ่งคณะหนึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าห้าคน แต่ไม่เกินเก้าคน ทั้งนี้ ไม่รวมผู้ว่าการซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ประธานอยู่ในตำแหน่งได้สี่ปี แต่สำหรับ กรรมการ ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดสองปี ให้ออกจากตำแหน่งถึงหนึ่ง โดยวิธี จับสลาก ถ้าจะแบ่งออกให้ตรงเป็นถึงหนึ่งไม่ได้ เศษของถึงหนึ่งให้ปัดทิ้งเสีย

ประธานและกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ จะแต่งตั้งให้เป็นประธาน กรรมการ และ กรรมการอีกก็ได้

คณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี พ.ศ. 2527 ประกอบด้วย<sup>1</sup>

- |                            |              |  |                 |
|----------------------------|--------------|--|-----------------|
| 1. นายพิศาล                | มูลศาสตรสาทร | ปลัดกระทรวงมหาดไทย   | ประธานที่ประชุม |
| 2. นายสุนัย                | ทองนพ        | อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน   | กรรมการ         |
| 3. นายฉลอง                 | กัลยาณมิตร   | อธิบดีกรมการปกครอง   | กรรมการ         |
| 4. นางประจิตต์             | กำภู         | รองผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ                                 | กรรมการ         |
| 5. นายพิสิฎฐ์              | ภักเกษม      | รองเลขาธิการคณะกรรมการ<br>พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม<br>แห่งชาติ | กรรมการ         |
| 6. พล.ต. อ.ณรงค์           | มหานนท์      | อธิบดีกรมตำรวจ   | กรรมการ         |
| 7. นายศิริ                 | เกวณินสฤษดิ์ | อธิบดีกรมที่ดิน  | กรรมการ         |
| 8. ผู้แทนจากกระทรวงการคลัง |              |  | กรรมการ         |
| 9. นายโกเมน                | ภัทรพิรมย์   | รองอธิบดีกรมอัยการ   | กรรมการ         |
| 10. นายวีระชัย             | วรรณีกกุล    |  | กรรมการ         |
| 11. นายวีระ                | ปิตรชาติ     | ผู้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค                                      | กรรมการ         |

<sup>1</sup> กองการพนักงาน, แขนกอบรมและสัมมนา, "ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค," ประชุมพิเศษพนักงานเข้าใหม่ (มกราคม 2529) : 10.

ตามมาตรา 29 กำหนดให้ผู้ว่าการ เป็นผู้บริหารกิจการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด มีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานทุกตำแหน่ง และต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการจัดการและดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

### โครงสร้างการจัดสายงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

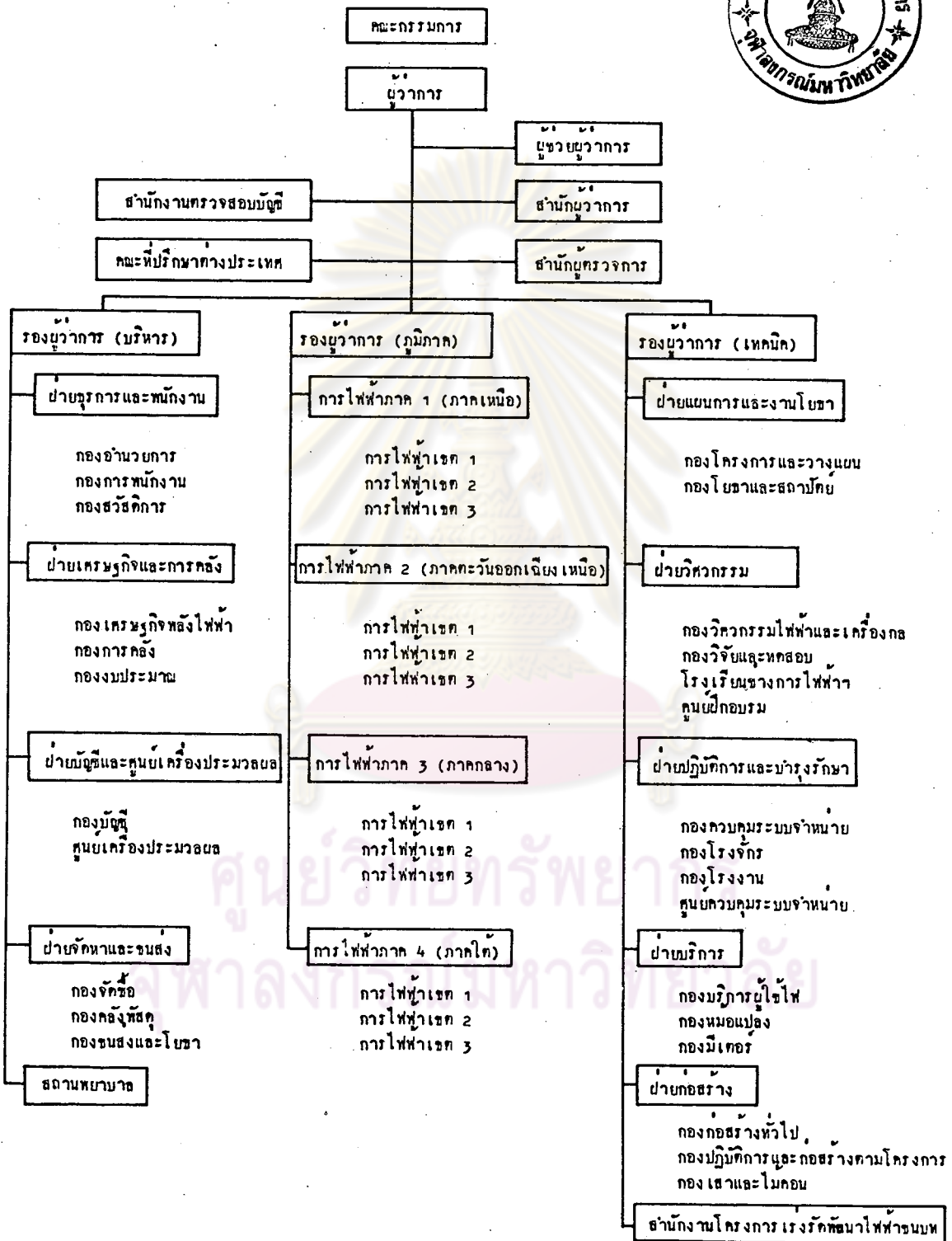
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้จัดแบ่งหน่วยงานเพื่อกระจายอำนาจของการบริหาร ออกไป ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วยิ่งขึ้นดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบภูมิที่ 1 แสดงผังการบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผังการบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน



ที่มา : กองการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ส่วนวิศวกรรมงานโครงการ  
 ส่วนก่อสร้างงานโครงการ  
 ส่วนจัดหาและประเมินผลงานโครงการ  
 ส่วนธุรการงานโครงการ

### ส่วนกลาง

สำหรับส่วนกลางนี้จะประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร และฝ่ายเทคนิค โดยมี รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร และ รองผู้อำนวยการฝ่ายเทคนิค เป็นผู้รับผิดชอบ ทั้งนี้

ฝ่ายบริหาร แบ่งส่วนงานออกเป็น 4 ฝ่าย 10 กอง 1 ศูนย์ และ สถานพยาบาลอีก 1 แห่ง

ฝ่ายเทคนิค แบ่งส่วนงานออกเป็น 5 ฝ่าย 13 กอง 2 ศูนย์ และโรงเรียนช่างการไฟฟ้าอีก 1 แห่ง

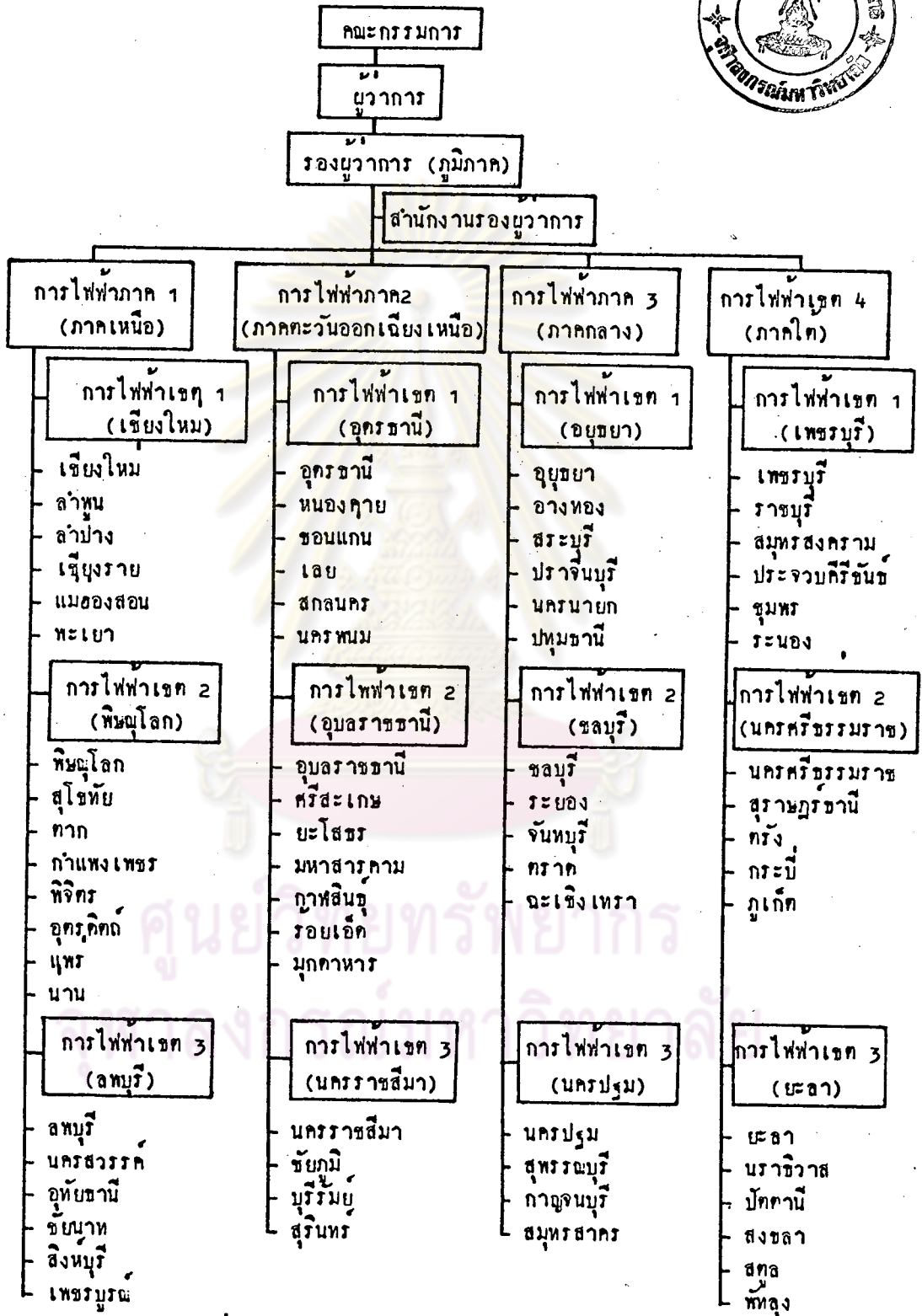
นอกจากนี้ยังมีสำนักงานอีก 4 สำนักงาน ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าหน่วยงานระดับ ฝ่าย คือ สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักงานผู้ตรวจการ สำนักงานตรวจสอบบัญชี และสำนักงานโครงการแรงผลักดันไฟฟ้าชนบท

### ส่วนภูมิภาค

สำหรับในส่วนภูมิภาค การแบ่งเขตรับผิดชอบงาน แบ่งออกเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ แต่ละภาคแบ่งออกเป็น 3 เขต รวมเป็นการไฟฟ้าเขต จำนวนทั้งสิ้น 12 เขต เพื่อทำหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงาน และดำเนินการ เกี่ยวกับการบริการและการจัดการให้บริการ เกี่ยวกับการจัดหาและจำหน่าย กระแสไฟฟ้าในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ

การแบ่งเขต แบ่งออกเป็นดังนี้

แผนภูมิที่ 2 แสดงผังการบริหารในส่วนภูมิภาค



ที่มา : กองการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



## การไฟฟ้าเขต

ในส่วนภูมิภาค ซึ่งแบ่งเขตรับผิดชอบงานออกเป็น 12 เขต กระจายอยู่ตามภาคต่าง ๆ 4 ภาคทั่วประเทศนั้น ในแต่ละเขตจะอยู่ในความรับผิดชอบของผู้อำนวยการไฟฟ้าเขต โดยในแต่ละการไฟฟ้าเขตจะประกอบด้วย

ส่วนบริหารเขต โดยมีหัวหน้าส่วนบริหารเขต และผู้ช่วยส่วนบริหารเขตเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งแบ่งแผนกในความรับผิดชอบออกเป็น 7 แผนก ดังนี้ คือ แผนกธุรการ แผนกพัสดุ แผนกควบคุมการปฏิบัติงาน แผนกบิลค่าไฟฟ้า แผนกประมวลบัญชี แผนกบัญชีพัสดุ และ แผนกบัญชีงานก่อสร้าง

ส่วนเทคนิคเขต โดยมีหัวหน้าส่วนเทคนิคเขต และผู้ช่วยส่วนเทคนิคเขตเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งแบ่งแผนกในความรับผิดชอบออกเป็น 7 แผนก ดังนี้ คือ แผนกบริการผู้ใช้ไฟ แผนกปฏิบัติการ แผนกวางแผน แผนกควบคุมมาตรฐานทางเทคนิค แผนกก่อสร้าง แผนกซ่อมแซมและบำรุงรักษา และ แผนกโรงซ่อม

นอกจากจะแบ่งการบริหารออกเป็นส่วนบริหารเขต และส่วนเทคนิคเขตแล้วยังมีการไฟฟ้าในสังกัดของเขตซึ่งประกอบด้วย การไฟฟ้าจุกววมงานธุรการและบัญชี(กฟฟ. จุกววมงาน) หน่วยบริการผู้ใช้ไฟหลัก (นทอ.) และหน่วยบริการผู้ใช้ไฟ (นรฟ.)

กล่าวโดยสรุปแล้ว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดหา และจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่พื้นที่ต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคครอบคลุมถึง 70 จังหวัด นอกเขตจำหน่ายไฟฟ้าของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และนนทบุรี ขอบเขตจำหน่ายไฟฟ้าของ กฟภ. มีพื้นที่รวมกันแล้วเกินกว่าร้อยละ 90 ของพื้นที่ทั้งหมดของประเทศ ซึ่งตลอดระยะเวลาของการดำเนินงานกิจการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ได้มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ ขึ้นมา อาทิเช่น โครงการพัฒนาไฟฟ้าหมู่บ้าน โครงการเร่งรัดพัฒนาไฟฟ้าชนบท โครงการปรับปรุงระบบผลิตและระบบจำหน่าย โครงการพัฒนาไฟฟ้าตำบล เป็นต้น ในการคัดเลือกพื้นที่หรือหมู่บ้านเพื่อกำหนดในแต่ละโครงการนั้นก็คำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการพัฒนาให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

สำหรับเงินทุนในการดำเนินการนั้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องจัดหาทุนมาดำเนินการเองเป็นส่วนใหญ่ เพราะงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลนั้นน้อยมากจะอาศัยเงินรายได้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก็ไม่พอเพียงที่จะดำเนินการได้ทั่วถึง เพราะการลงทุนในการขยายเขตจำหน่ายกระแสไฟฟ้าไปสู่หมู่บ้านในชนบทได้รับผลตอบแทนทางการเงินต่ำมาก แต่มีผลตอบแทนสูงทางด้านการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจ ดังนั้น เงินทุนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่จึงต้องอาศัยเงินกู้ทั้งในและต่างประเทศ ที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำ มีระยะเวลาปลอดหนี้ และระยะเวลาผ่อนชำระหนี้ยาว ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับความช่วยเหลือในเรื่องเงินกู้ตามเงื่อนไขดังกล่าว จากองค์การของประเทศต่าง ๆ เช่น จากประเทศญี่ปุ่น คูเวต และ จากธนาคารโลก เป็นต้น

### การบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

#### การสรรหาและคัดเลือกบุคคล

##### การสรรหา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่มีการกำหนดนโยบายในการสรรหาพนักงานไว้อย่างชัดเจน ตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 มาตรา 31 ข้อที่ 1 กำหนดไว้แต่เพียงว่า "ผู้ว่าการมีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน เลื่อนชั้น ลดชั้น เงินเดือน หรือตัดเงินเดือน และกำหนดเงื่อนไขในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการวางไว้" ในข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยระเบียบพนักงานหมวดที่ 1 ข้อที่ 6 ก็กำหนดเฉพาะคุณสมบัติทั่วไปของพนักงานเท่านั้น นอกจากนี้ในระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการจ้างและบรรจุพนักงาน พ.ศ. 2524 กล่าวถึงเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือน และยังมีระเบียบอีกฉบับหนึ่งเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งซึ่งจะระบุคุณสมบัติเฉพาะแต่ละตำแหน่งต่าง ๆ เอาไว้ ซึ่งก็ยังไม่มีความใดที่จะกำหนดถึงวิธีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานและไม่มีข้อความกำหนดว่าเมื่อใด

จึงจะทำการสรรหาพนักงานเข้ามาในองค์กร แต่ก่อนที่จะสรุปถึงแหล่งที่จะสรรหาบุคคล  
เข้ามาทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ใค้ดังนี้

### 1. การสรรหาบุคคลจากภายใน

การสรรหาวิธีนี้เป็นไปในลักษณะของการโยกย้าย แต่งตั้งพนักงาน  
ขององค์กรตามวาระ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับพิจารณาของหัวหน้างานที่จะสรรหาคนที่เหมาะสม  
มาปฏิบัติหน้าที่ คือ เป็นการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน การสรรหาในลักษณะนี้  
จะไม่มี การคัดเลือกบุคคลโดยตรง แต่จะเป็นการพิจารณาในแง่ของความเหมาะสม ซึ่ง  
ในบางครั้งอาจไม่ยึดความสามารถเป็นเกณฑ์ แต่จะคำนึงถึงอาวุโส อายุงาน หรือ  
ความเหมาะสมอื่น ๆ มากกว่า อย่างไรก็ตาม วิธีการในการพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง  
ของพนักงานในองค์กร จะใค้กล่าวต่อไปในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### 2. การสรรหาบุคคลจากภายนอก

การสรรหาบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจากภายนอกองค์กรนั้น  
สามารถแบ่งแหล่งที่ใค้มาของบุคคลออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

- ก. แหล่งบุคคลจากภายนอก การสรรหาโดยวิธีนี้ส่วนใหญ่ใค้แก่การ  
สรรหาพนักงานประเภทวิชาชีพ อันดับ 1 เช่น พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น  
โดยจะเปิดโอกาสใค้บุคคลภายนอกมาสมัครงานโดยเท่าเทียมกันตามหลักคุณธรรม เมื่อ  
องค์กรมีความต้องการจะรับพนักงานประเภทนี้ ก็จะประกาศโฆษณาทางหนังสือพิมพ์ และ  
วิทยุกระจายเสียง เชิญชวนใค้บุคคลผู้มีคุณสมบัติถูกต้องครบถ้วนเข้ามาสมัครงานในองค์กร
- ข. แหล่งบุคคลจากภายใน การสรรหาพนักงานของการไฟฟ้าส่วน  
ภูมิภาคส่วนใหญ่จะใช้วิธีบอกกล่าวหรือแจ้งใค้ทราบเป็นการภายใน ส่วนการคัดเลือกจะยึด  
เอาความสามารถและความเหมาะสมเป็นเกณฑ์ เช่น เมื่อองค์กรมีความต้องการรับวิศวกร  
ไฟฟ้าเข้าทำงาน 1 คน แต่จากจำนวนผู้สมัครมีมากกว่า 1 คน ทางองค์กรก็จะเลือกเอา  
ผู้ที่มีความเหมาะสมแต่เพียง 1 คน เท่านั้น

โรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค นับเป็นแหล่งบุคคลจากภายในอีกแห่งหนึ่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในปีหนึ่ง ๆ ทางโรงเรียนสามารถรับสมัครเข้าศึกษาได้ประมาณ 30-40 คน โดยเปิดรับสมัครจากบุคคลทั่วไป และทำการสอบคัดเลือกจากผู้ที่มาสมัคร หลักสูตรส่วนใหญ่เน้นทางด้านช่างไฟฟ้าเป็นสำคัญ กำหนดหลักสูตรในการศึกษา 3 ปี เมื่อจบการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิเทียบเท่าประกาศนียบัตรประโยควิชาชีพ (ปวช.) จากนั้นจะบรรจุเข้าทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยไม่ต้องผ่านการคัดเลือกอีก และไม่ตองทดลองปฏิบัติงาน

อนึ่ง การรับสมัครเข้าศึกษาในโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิกาค้น ทางโรงเรียนจะเปิดสอนให้โดยไม่คิดค่าเล่าเรียน แต่ผู้เข้ารับการศึกษากองทำสัญญาไว้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าเมื่อเรียนจบแล้ว จะต้องทำงานให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นลักษณะของการให้ทุนอย่างน้อย 3 เท่า ของระยะเวลาการศึกษา คือ 9 ปี แต่ถ้าจะไม่ทำงานให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็จะต้องใช้ทุนคืนให้กับทางโรงเรียน ซึ่งคิดเป็นเงินปีละ 3,000 บาท ถ้าใช้เวลาในการศึกษา 3 ปี ก็จะต้องใช้ทุนคืนเป็นจำนวนเงิน 27,000 บาท<sup>1</sup>

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup>สัมภาษณ์ พล รัชต์เดา, บุคลากร 4 กองการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค,  
15 สิงหาคม 2527.



## การคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคคลประเภท 2 ก. ตามระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการจ้างและบรรจุพนักงาน พ.ศ. 2524 ข้อที่ 5 ได้กำหนดไว้ว่า "การรับสมัครและการสอบคัดเลือก ในส่วนกลางให้เป็นหน้าที่ของกองการพนักงาน และในส่วนภูมิภาค ให้เป็นหน้าที่ของการไฟฟ้าเขต โดยให้ผู้นับตั้งบัญชาหน่วยงานดังกล่าวมีอำนาจแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือก ซึ่งประกอบด้วยพนักงานที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประจำแผนก จำนวน 3 คน" การกำหนดกรรมการสอบคัดเลือกเช่นนี้ เป็นการเปิดกว้างว่าใครก็ได้ ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประจำแผนกก็สามารถเป็นกรรมการได้ แต่ในทางปฏิบัติแล้ว คณะกรรมการสอบคัดเลือกจะประกอบด้วย

- ผู้ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก จำนวน 1 คน ทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ
- พนักงานระดับประจำแผนกอีก 2 คน

ขั้นตอนในการคัดเลือกบุคคล มีดังนี้

1. การรับและพิจารณาใบสมัคร เมื่อผู้สมัครได้กรอกใบสมัครและนำส่งพร้อมหลักฐานต่าง ๆ ที่กองการพนักงาน หรือที่การไฟฟ้าเขตแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้รับสมัครจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของใบสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครพร้อมทั้งหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการสมัครว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ เพื่อดูว่าผู้สมัครมีสิทธิ์ตามที่ประกาศหรือไม่

2. ระบุชื่อผู้มีสิทธิ์สอบในวันรับสมัคร โดยเจ้าหน้าที่ที่ทำการรับสมัครจะพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วนของใบสมัครและหลักฐานต่าง ๆ ที่นำมาทันทีที่ตอนนำผู้สมัครมาถูกต้องแล้ว ก็จะบอกให้ผู้สมัครนั้นมาทำการทดสอบในวันที่กำหนดต่อไป

3. การทดสอบ โดยวิธี

- สอบข้อเขียน
- สอบสัมภาษณ์
- สอบภาคปฏิบัติ

ขั้นตอนในการคัดเลือกข้อที่ 3 นี้ จะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการสอบคัดเลือก ซึ่งการทดสอบนั้นอาจจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือใช้ 2 วิธี หรือใช้ทั้ง 3 วิธีเลยก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของงานที่รับสมัคร และคุณสมบัติของคณะกรรมการ เช่น

พนักงานพิมพ์ดีด จะไม่มีการสอบข้อเขียน กล่าวคือ คณะกรรมการสอบคัดเลือก จะให้ผู้สมัครที่มีสิทธิ์สอบทำการสอบภาคปฏิบัติโดยวิธีแบบทดสอบพิมพ์ดีดของกองการพนักงาน จากนั้นก็จะทำการคัดเลือกผู้ที่สอบได้คะแนนในเกณฑ์สูง ๆ นำขึ้นทะเบียนเอาไว้ โดยกองการพนักงานเป็นผู้ควบคุม ซึ่งจำนวนของผู้ที่ถูกคัดเลือกจากการสอบภาคปฏิบัตินี้จะมากกว่า จำนวนที่องค์การต้องการเล็กน้อย ผู้ที่สอบได้คะแนนสูงสุดเรียงลำดับกันลงมาจะถูกส่งไปให้หัวหน้าหน่วยงานที่กองการพิจารณาโดยการสัมภาษณ์ หากไม่พอใจก็จะส่งผู้ที่สอบได้คะแนนถัดลงไปให้หน่วยงานนั้น ๆ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

พนักงานขับรถยนต์ จะต้องถูกทดสอบทั้ง 3 วิธี คือ สอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ และสอบภาคปฏิบัติ การสอบข้อเขียนนั้นก็คือสอบภาคทฤษฎีของการขับรถยนต์ อันได้แก่ กฎจราจร กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น สอบภาคปฏิบัติเพื่อดูความสามารถในการขับรถ และสัมภาษณ์เพื่อดูบุคลิก ลักษณะเบื้องต้น กล่าวคือ ทางองค์การไม่ต้องการพนักงานขับรถที่สู้อากาศว่าติดสุรา หรือหุคจาไม่สุภาพ หรือแต่งตัวไม่สะอาดเรียบร้อย เป็นต้น

4. การตรวจสอบประวัติ พนักงานที่ผ่านการทดสอบเพื่อคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานแล้ว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะตรวจสอบประวัติอาชญากรรมพนักงานผู้นั้น โดยออกไปตรวจสอบประวัติ (ตามตัวอย่างในภาคผนวก ข.) ให้กับพนักงานผู้จะเข้าทำงานเป็นผู้ถือไปที่สถานีตำรวจในเขตท้องที่ที่พนักงานผู้นั้นมีภูมิลำเนาอยู่ เพื่อพิมพ์ลายนิ้วมือ รับรองประวัติอาชญากรรม

5. การตรวจร่างกาย ในส่วนกลาง แพทย์ประจำสถานพยาบาลของกองการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะเป็นผู้ตรวจให้ (ดูตัวอย่างใบตรวจแพทย์ ในภาคผนวก ข.) สำหรับใน ส่วนภูมิภาค พนักงานจะต้องไปตรวจสุขภาพเพื่อขอใบรับรองแพทย์เอง

6. รับเข้าทำงาน เมื่อผ่านขั้นตอนในการคัดเลือกทุกขั้นตอนแล้ว ก็จะได้รับพนักงานผู้นั้นเข้าทำการทดลองปฏิบัติงาน

การคัดเลือกบุคคลประเภท 2 ข. โดยทั่วไปขั้นตอนในการคัดเลือกจะ เหมือนกับการคัดเลือกบุคคลประเภท 2 ก. แต่จะต่างที่การทดสอบ ซึ่งโดยปกติจะใช้ วิธีสัมภาษณ์อย่างเดียว และไม่มีคณะกรรมการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของ หัวหน้าหน่วยงานระดับเทียบเท่ากองขึ้นไปควยที่จะ เป็นผู้พิจารณาว่าจะต้องใช้วิธีทดสอบ อื่น ๆ ประกอบการสัมภาษณ์หรือไม่ ซึ่งก็แล้วแต่นิตและประเภทของงาน คือ ถ้าเป็น งานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ ก็อาจจะต้องทำการสอบข้อเขียนหรือสอบภาคปฏิบัติ ประกอบการสัมภาษณ์ควย เช่น ตำแหน่งวิศวกรต่าง ๆ ได้แก่ วิศวกรไฟฟ้า วิศวกร เครื่องกล วิศวกรโยธา ซึ่งผู้สมัครอาจจะต้องสอบข้อเขียนเพื่อทดสอบทฤษฎีที่จะนำไป ใช้ในภาคปฏิบัติ เป็นต้น

การทดลองปฏิบัติงานและการบรรจุแต่งตั้ง ตามระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าควยการจ้างและบรรจุพนักงาน พ.ศ. 2524 ข้อที่ 4 ใ้กล่าวถึงผู้ที่ได้รับการพิจารณา ให้เข้าปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกควย และทุกตำแหน่งจะต้องให้มีการทดลอง ปฏิบัติงาน 3 เดือน (ยกเว้นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรจากโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่ของทดลองปฏิบัติงาน) และเมื่อได้ทดลองปฏิบัติงานครบกำหนด 3 เดือนแล้ว ให้ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเสนอเพื่อขออนุมัติต่อผู้ว่าการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. เมื่อพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้นั้นสามารถปฏิบัติงานให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แล้ว ก็ให้เสนอขออนุมัติบรรจุ ตั้งแต่วันที่จกวันที่ครบกำหนดทดลองปฏิบัติงานหรือ
2. เมื่อพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้นั้น ยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้การไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคได้ แต่ถ้าได้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกสักระยะหนึ่ง ก็อาจจะสามารถปฏิบัติงานได้ ก็ให้เสนอขออนุมัติจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกตามความเหมาะสม แต่การทดลองปฏิบัติ งานนั้นจะต้องไม่เกิน 180 วัน นับตั้งแต่วันที่เริ่มทดลองปฏิบัติงานครั้งแรก และเมื่อใกล้จะ ครบ 180 วันแล้ว ก็ให้พิจารณาว่าพนักงานผู้นั้นสมควรจะได้รับการบรรจุหรือเลิกจ้าง ก็ ให้เสนอขออนุมัติต่อไป แต่ทั้งนี้การทดลองปฏิบัติงานจะต้องไม่เกิน 180 วัน โดยเด็ดขาด หรือ

3. เมื่อพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติงานให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ ถึงแม้ว่าจะให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปก็คงไม่ได้ผล หรือพนักงานผู้นั้นประพฤติคนไม่เหมาะสม ก็ให้เสนอขออนุมัติเลิกจ้างได้

การประเมินเทพนักงาน พนักงานที่เข้าทดลองงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะได้รับการประเมินเทพ เรื่องที่จะประเมินเทพ โดยทั่วไปได้แก่

1. ประวัติ วัตถุประสงค์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. การแบ่งส่วนงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
3. ระบบจำหน่ายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
4. สิทธิ สวัสดิการของพนักงาน
5. ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน
6. วินัย การลา และการลงโทษทางวินัย
7. ทักษะเกี่ยวกับความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ
8. ความสำคัญของพนักงานที่มีต่อภารกิจและธุรกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

หลักเกณฑ์ในการจัดประเมินเทพ

สำนักงานกลาง แผนกอบรมและสัมมนาเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินเทพ สำหรับเรื่องที่จะบรรยายถ้าเป็นเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับประวัติของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือผังการบริหารงาน ระเบียบการลา การจ้าง การบรรจุ แต่งตั้ง ก็จะใช้วิทยากรจากแผนกอบรมและสัมมนาเอง แต่ถ้าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับส่วนที่เจ้าหน้าที่ของแผนกหรือกองอื่นจะบรรยายได้ก็จะเชิญเจ้าหน้าที่จากแผนกหรือกองนั้นมาเป็นผู้บรรยาย เช่น เรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ ผู้บรรยายก็จะมาจากกองสวัสดิการ หรือถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบจำหน่ายไฟฟ้า ก็จะเชิญวิทยากรจากศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งเป็นศูนย์ที่ดำเนินการฝึกอบรมทางคานชาง มาเป็นผู้บรรยายให้ เป็นต้น

ส่วนภูมิภาค สำหรับส่วนภูมิภาคนี้ จะมีการไฟฟ้าเขต 12 เขตซึ่งกระจาย



อยู่ตามภาคต่าง ๆ เป็นผู้รับผิดชอบการจัดปฐมนิเทศพนักงานในแต่ละ เขตของตน โดยรับนโยบายจากส่วนกลางไปดำเนินการ และมีบุคลากร เขตเป็นผู้ดำเนินงาน สำหรับผู้บรรยาย ก็จะเป็นบุคคลภายในเขตเอง เช่น ผู้อำนวยการเขต หัวหน้าเขต หรือผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ ภายในเขตเป็นผู้บรรยายให้ ดังนั้น พนักงานในส่วนภูมิภาคก็จะไม่ต้อง เข้ามารับการปฐมนิเทศในส่วนกลางซึ่งจะทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายทางด้านค่าเบี้ยเลี้ยงที่พัก เป็นต้น

### การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล<sup>1</sup>

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรับผิดชอบในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลอยู่ 2 หน่วยงาน ดังนี้

1. ศูนย์ฝึกอบรม ฝ่ายวิศวกรรม มีฐานะเทียบเท่ากอง ทำหน้าที่ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานทางด้านเทคนิค
2. แผนกอบรมและสัมมนา กองการพนักงาน ฝ่ายธุรการและพนักงาน ทำหน้าที่ฝึกอบรมพนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหาร

หน่วยงานทั้งสองนี้ จะรับผิดชอบในการพัฒนาพนักงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

### ขั้นตอนในการดำเนินงานฝึกอบรม

1. สำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม มีการสำรวจหาความจำเป็น ทอนค้นปีงบประมาณเพื่อวางโครงการฝึกอบรมครอบคลุมไปตลอดทั้งปีงบประมาณนั้น ซึ่งสำรวจโดยการส่งแบบสอบถาม และโดยการสัมภาษณ์หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับ ผู้บังคับบัญชาและพนักงานเพื่อเก็บมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรโครงการฝึกอบรม นอก

---

<sup>1</sup>สัมภาษณ์ บุศรา วิรเศรณี, วิทยากร 2 แผนกอบรมและสัมมนา กองการพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 10 มกราคม 2528.

จากนั้นบางหลักสูตรของการฝึกอบรมจัดขึ้นเนื่องจากผู้บังคับบัญชามองเห็นปัญหาของหน่วยงานของตน จึงได้ขอให้จัดการฝึกอบรมนั้น ๆ ขึ้น

2. วางแผนการฝึกอบรม เมื่อมีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วก็นำผลของการสำรวจมาจัดวางโครงการฝึกอบรมไว้ตลอดปีงบประมาณโดยคำนึงว่าในปีนั้น ๆ ควรจะมีการฝึกอบรมที่หลักสูตรในตำแหน่งต่าง ๆ กัน จัดอบรมหลักสูตรละกี่รุ่น เนื่องจากพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในตำแหน่งต่าง ๆ มีเป็นจำนวนมาก จึงต้องแบ่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเป็นรุ่น ๆ ไป

3. ทำเนิการฝึกอบรม จะต้องมีการ เสนอขออนุมัติเพื่อจัดฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้ เป็นแต่ละหลักสูตรไปนอกเหนือจากการผ่านแผนงานประจำปี ในการเสนอขออนุมัตินั้นจะเสนอไปตามลำดับชั้น ซึ่งสิ้นสุดที่ผู้ว่าการ เช่นขออนุมัติให้ดำเนินการได้ การเสนอขอจะต้องบรรยายละเอียดในการขออนุมัติ ซึ่งได้แก่วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หัวข้อเรื่องที่จะอบรม วิทยากร ผู้เข้ารับการอบรม ระยะเวลาและสถานที่ ตลอดจนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ โดยประมาณ เพื่อของบประมาณนำมาดำเนินการฝึกอบรมต่อไป

4. การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม ในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม จะมีการประเมินผลโดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้เข้ารับการอบรม เป็นการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม โดยจะประเมินทางด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับก่อนและหลังการอบรม ผู้บรรยาย ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม เนื้อหาสาระ เอกสาร ตำราที่ใช้ในการอบรม ขอเสนอแนะต่าง ๆ เป็นต้น

สำหรับการติดตามผลในการฝึกอบรมนั้น ศูนย์ฝึกอบรมหรือแผนกอบรมและสัมมนา จะติดตามภายหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมกลับเข้าทำงานตามปกติแล้วสักระยะเวลาหนึ่ง โดยการแจกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา และพนักงานผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนั้นยังมีการสังเกตผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ๆ สำหรับการติดตามผลการฝึกอบรมนี้ จะมีการติดตามผลเป็นบางหลักสูตรของการอบรมเท่านั้น บางหลักสูตรก็ไม่มีการติดตามผล เนื่องจากการติดตามทำได้ยาก

## ลักษณะของการจัดฝึกอบรม

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดฝึกอบรมเอง วิทยากรที่จะบรรยายขึ้นอยู่กับหลักสูตรของการฝึกอบรม คือ ถ้าเป็นหลักสูตรของผู้บริหาร เช่น อบรมหัวหน้าแผนก วิทยากรส่วนใหญ่ก็จะ เป็นวิทยากรจากภายนอก เป็นผู้ให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้เรื่อง เทคนิคและการปฏิบัติงาน โดยมากก็เป็นการให้ความรู้ทางด้านหลักการ บริหาร แต่ถาเป็นการให้ความรู้ความชำนาญเฉพาะ เรื่องในด้านเทคนิคการปฏิบัติงานแล้ว วิทยากรภายในการไฟฟ้าภูมิภาค ซึ่ง เป็นผู้รู้งานภายในองค์กรมากที่สุดจะเป็นผู้บรรยายเอง วิทยากรจากภายนอกที่เชิญมาบรรยาย ส่วนใหญ่ได้แก่ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดขึ้นนี้ เป็นการฝึกอบรมตามตำแหน่ง ฉะนั้น ผู้เข้ารับการอบรมก็จะ เป็นไปตามตำแหน่งนั้น ๆ แผนกอบรมและสัมมนา หรือศูนย์ฝึกอบรมเพียงแต่ เป็นผู้กำหนดว่าจะอบรมพนักงานตำแหน่งนั้นกี่รุ่น รุ่นละกี่คน และ พนักงานจากภาคไหน เขตใดเข้ารับการอบรมก่อนหลัง แต่บางหลักสูตรของการฝึกอบรมก็ไม่ได้จัดขึ้นตามตำแหน่ง เช่น อบรมหลักสูตรการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ (MBO) ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นหัวหน้าแผนกบางแผนกเท่านั้น ฉะนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือกหัวหน้าแผนกที่จะเข้ารับการฝึกอบรมคือแผนกอบรมและสัมมนา

นอกจากนี้ บางครั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะกำหนด เรื่องที่จะฝึกอบรมขึ้นแล้วไปขอให้สถาบันภายนอกที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ช่วยวางโครงสร้างหลักสูตร การฝึกอบรมให้ และแผนกอบรมและสัมมนาคำเนินการฝึกอบรมเอง ซึ่งสถาบันที่ร่วมประสานงานจัดโครงสร้างหลักสูตรให้ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นต้น

2. ส่งพนักงานไปฝึกอบรมสัมมนาที่หน่วยงานภายนอก ได้แก่ ศูนย์เพิ่มผลผลิต สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และสมาคมเอกชนต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสถาบันเหล่านี้จะส่งหลักสูตรการฝึกอบรมมาให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถ้าสนใจที่จะส่งพนักงานไปเข้ารับการอบรม ทางแผนกอบรมและสัมมนาหรือศูนย์ฝึกอบรมจะเป็นผู้พิจารณาว่าเรื่องที่จะอบรมนั้นเกี่ยวข้องกับพนักงานของกอง

ไหน ก็จะติดต่อไปที่ผู้บังคับบัญชาของกองนั้นให้คัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ารับการอบรม ค่าใช้จ่ายในการส่งพนักงานไปอบรมภายนอกนี้จะต่างกันออกไป คือ ถ้าเป็นของสถาบันเอกชน จัดฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายก็ค่อนข้างสูง แต่ถ้าเป็นของทางราชการจัด ราคา ก็จะถูกลง เวลาที่ใช้ในการอบรมส่วนใหญ่จะเป็นเวลาราชการ ดังนั้น ผู้เข้ารับการอบรมจะสามารถมุ่งความสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ ในปีหนึ่ง ๆ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะส่งพนักงานออกไปอบรมสัมมนาภายนอกเป็นจำนวนมาก

3. ส่งพนักงานไปฝึกอบรมประชุม สัมมนา ภายนอกในต่างประเทศเป็นการไปอบรมสัมมนาโดยมีทุนให้อยู่ 2 ลักษณะ คือ ทุนของบริษัทเอกชน และทุนของรัฐบาล ซึ่งทุนของบริษัทเอกชนนั้น ส่วนใหญ่ให้ในลักษณะ เชื้อไปปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น บริษัทหม้อแปลง เชื้อไปปฏิบัติงานหม้อแปลง เป็นต้น สำหรับทุนของรัฐบาล จะส่งผ่านไปยังกรมวิเทศสหการ เพื่อให้พิจารณาหาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเขาสัมผัสหรือรับทุน ถ้าเป็นทุนที่เกี่ยวข้องกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็จะมีการพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเสนอชื่อสมัคร เข้ารับทุนฝึกอบรม โดยต้องทำการสอบแข่งขัน ผู้ที่ทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกพนักงาน ใดแก่ รองผู้อำนวยการในแต่ละฝ่าย คือ ถ้าทุนนั้นเป็นทุนเกี่ยวกับด้านเทคนิค รองผู้อำนวยการฝ่ายเทคนิคจะเป็นผู้พิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับกองใด ก็จะแจ้งไปยังผู้อำนวยการของกองนั้นให้คัดเลือกพนักงานที่เหมาะสม เพื่อเสนอชื่อเข้าสอบแข่งขันขอรับทุนการฝึกอบรมนั้น

เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม วิชาซึ่งบรรยายเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนั้นก็ใช้การสัมมนา คือ เปิดโอกาสให้ที่ประชุมกลุ่มพิจารณาปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น พร้อมเสนอวิธีแก้ไขปัญหานั้น ถ้ามลเป็นที่ยอมรับของที่ประชุมส่วนรวม ก็จะนำเสนอขออนุมัติต่อผู้อำนวยการให้ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

## การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงกว่าจะพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าขึ้นไปตามลำดับชั้น เพื่อขอความเห็นชอบจนถึงผู้ว่าการ สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ชั้นที่ปรึกษายูเชียวชาญ ผู้อำนวยการฝ่าย หรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไปนั้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเสียก่อน

จากการศึกษาและสัมภาษณ์พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิกาคนั้น ไม่มีแบบฟอร์มหรือ เอกสารประกอบการประเมินผล ไม่มีวิธีการประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ผู้บังคับบัญชาประเมินผลโดยยึดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ กัน เช่น คุณภาพและปริมาณงาน ความซื่อสัตย์รับผิดชอบ ความร่วมมือ ความรอบรู้ในงาน การรักษาระเบียบวินัย จำนวนวันลา วันขาดงาน ประกอบกับหลักเกณฑ์กว้าง ๆ ตามข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 แต่วิธีการประเมินผลขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานว่าจะใช้วิธีใด เช่น ผู้บังคับบัญชากำหนดแบบฟอร์มการประเมินหรือเขียนรายงานประเมินอย่างอิสระ ซึ่งการประเมินผลจะกระทำประมาณเดือนสิงหาคมของทุกปี ทั้งนี้เพื่อให้ทันการเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีในเดือน ตุลาคมของปีนั้น ๆ

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างพนักงานนั้น โดยปกติให้เลื่อนได้ปีละ 1 ขั้น ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ของทุกปี และพนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้<sup>1</sup>

1. มีวัชณธรรม
2. ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้กำหนดไว้ และรักษาวินัย

โดยเคร่งครัด

<sup>1</sup>การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, "ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน" (กรุงเทพมหานคร : สำนักผู้ว่าการ, 2525), หน้า 19-21.

3. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความอดุสาหะ  
 มากนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งงานที่ได้กระทำไปนั้นเรียบร้อย เป็นผลดีแก่การงาน

4. ใ้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพ และปริมาณของงาน สมควรที่จะเลื่อน  
 ชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

5. ใ้รับบรรจุ และแต่งตั้งใ้ดำรงตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานประจำ หรือ  
 เลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือ ปรับชั้นเงินเดือน หรือ ค่าจ้าง มาครบสิบสองเดือน

การบรรจุและแต่งตั้ง หรือ การเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือการ  
 ปรับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ไม่ว่าในว้นใด ใ้นับเดือนนั้นเป็นเต็มเดือน

6. ในรอบปีที่แล้วมา มีวันลาจิจและลาป่วยในกรณีเจ็บป่วยที่ไม่เกี่ยวกับการงาน  
 รวมแล้วไม่ถึงสี่สิบห้าวัน

7. ในรอบปีที่แล้ว มาทำงานสายไม่เกินสามสิบหกครั้ง

8. ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย

9. ในรอบปีที่แล้วมา จนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างต้องไม่  
 ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

10. ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ในรอบปีที่แล้วมาตามข้อนี้ ใ้นับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่  
 แล้ว ถึง วันที่ 30 กันยายน ของปีปัจจุบัน

การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างพนักงานเป็นกรณีพิเศษ เกินกว่า 1 ชั้น  
 นั้น ใ้พิจารณาจากผู้ที่อยู่หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น และหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดัง  
 นี้<sup>1</sup>

1. ปฏิบัติงานในหน้าที่การงานใ้ผลดียิ่ง จนถึงเป็นตัวอย่างที่ดีใ้

2. ปฏิบัติงานในหน้าที่คว้ความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้น  
 ใ้ผลดียิ่ง

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 23-27.

3. ปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบการเงินเป็นจำนวนมากและได้ผลดี
4. ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพ และปริมาณของงานสูงกว่าอันดับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่ และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย
5. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดีแก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ แก่ประเทศชาติ
6. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เสี่ยงอันตรายเป็นพิเศษ
7. ปฏิบัติงานโดยได้คนคว่ำหรือประคองสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นพิเศษ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับรองให้ใช้การคนคว่ำหรือสิ่งประคองนั้น

ผู้ซึ่งสมควรได้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเกินกว่า 1 ขั้น แต่ขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ของการ เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างปีละ 1 ขั้น ในข้อที่ 5 ก็ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เป็นพนักงานประจำมาเป็นเวลานานน้อยกว่า 12 เดือน แต่ได้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งมาแล้วตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ก็ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างได้ 1 ขั้น

สำหรับผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย หรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างไว้ก่อนจนกว่าคดีถึงที่สุดในปีใด ถ้าผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้จำคุก หรือไม่มีมลทินมัวหมอง ก็ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีนั้นได้ แต่ถ้าถูกลงโทษตัดเงินเดือน จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ก็ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว และถ้าถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ก็ต่อเมื่อถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกองลงมาจะอยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการ แต่ถ้าวางตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไปรวมทั้งตำแหน่งที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ การพิจารณาต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเสียก่อน

การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาลักษณะของการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง  
ได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การเลื่อนตำแหน่ง คือ การเลื่อนระดับของตำแหน่ง จากระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่ง เช่น จากตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนก ไปเป็นหัวหน้าแผนก หรือจาก ตำแหน่งหัวหน้าแผนกไปเป็นผู้ช่วยหัวหน้ากอง เป็นต้น ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1.1 การเลื่อนตำแหน่งจะกระทำได้เมื่อมีตำแหน่งว่าง

1.2 ผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งจะต้องเป็นผู้มีความอดุสาหะ บากบั่นในการปฏิบัติหน้าที่ และอยู่ในระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด

1.3 ผู้ที่จะเลื่อนชั้นไปดำรงตำแหน่งใด จะต้องมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง พ.ศ. 2522

1.4 ผู้ที่จะเลื่อนชั้นไปดำรงตำแหน่งใด จะต้องได้รับอัตราเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของอัตราเงินเดือนของตำแหน่งนั้น

1.5 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ตำแหน่งว่าง

2. การเลื่อนอันดับของตำแหน่ง คือ การเลื่อนอันดับของตำแหน่งของพนักงาน จากตำแหน่งที่มีอันดับต่ำกว่าไปเป็นตำแหน่งที่มีอันดับสูงกว่าถัดไป เช่น จากพนักงานช่างอันดับสี่ ไปเป็นพนักงานช่างอันดับห้า หรือบุคลากรอันดับหนึ่ง ไปเป็นบุคลากรอันดับสอง เป็นต้น ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

2.1 การเลื่อนอันดับของตำแหน่งจะกระทำได้เมื่อมีอันดับของตำแหน่งว่างตามจำนวนอัตรากำลั้งที่ได้รับอนุมัติ



2.2 ผู้ที่จะได้เลื่อนอันดับ ต้องเป็นผู้มีความอดุสาหะ มากนั้นในการปฏิบัติหน้าที่และอยู่ในระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด

2.3 ผู้ที่จะได้เลื่อนขึ้นไปดำรงอันดับใดของตำแหน่ง จะต้องมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับอันดับของตำแหน่ง และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับอันดับของตำแหน่งนั้นตามระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง พ.ศ. 2522

2.4 ผู้ที่จะได้เลื่อนขึ้นไปดำรงอันดับใดของตำแหน่ง จะต้องได้รับอัตราเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นค่าของอันดับนั้น

2.5 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่มีอันดับของตำแหน่งว่าง

2.6 วิธีการพิจารณาเลื่อนอันดับ ใช้วิธีการคัดเลือกโดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นแนวทางในการพิจารณา ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (คู่มืออย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคผนวก ข.)

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และอันดับของตำแหน่ง จะพิจารณาในค่านต่าง ๆ ดังนี้

ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน

ความเอาใจใส่งานและรับผิดชอบงาน

การประพฤติตนตามระเบียบวินัย

การให้ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์

ความสม่ำเสมอในการมาปฏิบัติงาน

ความสามารถในการบริหารงาน

ความคิดริเริ่ม

อนึ่ง การพิจารณาเลื่อนอันดับ และ ตำแหน่ง จะมีการพิจารณาไปตามลำดับขั้นสิ้นสุดลงที่ผู้ว่าการ เป็นผู้อนุมัติ แต่ถ้าเป็นพนักงานชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ ขึ้นไป การพิจารณาจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก่อน



## สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน และ ค่าทำงานล่วงเวลา ไว้ดังนี้<sup>1</sup>

### 1. ค่าครองชีพ ให้แก่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดังนี้

1.1 พนักงานรายเดือน พนักงานรายวันประจำ และพนักงานทดลองปฏิบัติงาน ที่เมื่อคำนวณเป็นรายเดือนแล้ว ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 3,540 บาท ได้รับเงินค่าครองชีพคนละ 400 บาทต่อเดือน

1.2 พนักงานรายเดือน พนักงานรายวันประจำ และพนักงานทดลองปฏิบัติงาน ที่เมื่อคำนวณเป็นรายเดือนแล้ว ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ 3,540 บาท แต่ไม่เกินเดือนละ 6,570 บาท ได้รับเงินค่าครองชีพคนละ 300 บาทต่อเดือน

2. ค่าช่วยเหลือบุตร พนักงานมีสิทธิได้รับเงินค่าช่วยเหลือบุตร เป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ 50 บาท ต่อบุตรหนึ่งคน แต่บุตรนั้นจะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย หมายความว่า จะต้อง เป็นบุตรที่เกิดจากตนกับภรรยา โดยชอบด้วยกฎหมายของตนในกรณีพนักงานชาย และตนกับสามีในกรณีพนักงานหญิง จึงจะมีสิทธิเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตรได้ (ไม่รวมบุตรบุญธรรม)

3. ค่าคลอดบุตร สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติงานต่อเนื่องกันมาไม่น้อยกว่า 6 เดือน นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ประจำ มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีผู้ปฏิบัติงานหรือภรรยาของผู้ปฏิบัติงานคลอดบุตร จะได้รับเงินช่วยเหลือ 400 บาท ต่อบุตรหนึ่งคน ไม่ว่าบุตรที่คลอดนั้นจะอยู่รอดเป็นทารกหรือไม่ก็ตาม แต่ในกรณีที่บุตรอยู่ในครรภ์มารดาน้อยกว่า 7 เดือน ถือเป็นแท้งบุตร ไม่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือ

ในกรณีที่คลอดบุตรแฝด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจ่ายให้บุตรแฝดคนที่ 2, 3 ฯลฯ นั้นอีกคนละ 150 บาท นอกเหนือจากที่จ่ายให้ 400 บาท

<sup>1</sup> กองการพนักงาน, แผนกอบรมและสัมมนา, ประชุมพิเศษพนักงานเข้าใหม่, หน้า 49-62.

การใช้สิทธิ ถ้าตนเองหรือคู่สมรสมีสิทธิรับการช่วยเหลือจากที่อื่นให้ใช้สิทธิแต่เพียงแห่งเดียว ถ้าสิทธิทางอื่นน้อยกว่าที่พึงได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ใช้สิทธิเพิ่มเติมส่วนที่ขาดจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ การเบิกต้องกระทำภายใน 90 วัน นับแต่วันคลอด

4. ค่าเล่าเรียนบุตร สำหรับผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่องกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ประจำ มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรดังนี้

4.1 สถานศึกษาของทางราชการ หลักสูตรระดับการศึกษาไม่สูงกว่าอนุปริญญา หรือ เทียบเท่าและเป็นหลักสูตรแยกต่างหากจากการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือเงินบำรุงการศึกษามูลค่าจำนวนที่จ่ายไปจริง

4.2 สถานศึกษาของเอกชน

ก. หลักสูตรไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า เบิกค่าเล่าเรียนได้เต็มจำนวนที่จ่ายไปจริง

ข. หลักสูตรสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนเงินที่ได้จ่ายไปจริง

หลักเกณฑ์ในการขอเบิก ต้องเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย และมีอายุไม่เกิน 25 ปี ในวันที่ 1 พฤษภาคม ของทุกปี ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม

ผู้ใช้สิทธิขอเบิก

ก. ให้คู่สมรสฝ่ายสามีที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานองค์การของรัฐเป็นผู้  
ใช้สิทธิขอเบิก

ข. ในกรณีหย่าขาดจากกันหรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันให้ฝ่ายที่ปกครองบุตร เป็นผู้ขอเบิก

ค. ถ้าสิทธิของสามีต่ำกว่าที่พึงจะได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้ภรรยา  
ใช้สิทธิเบิกเพิ่มเติมได้เท่าที่ยังขาดอยู่

ให้ยื่นคำร้องขอเบิกภายใน 90 วัน นับจากวันที่ชำระเงินตามใบเสร็จ

กรณีใช้สิทธิโดยทุจริต จะต้องรับโทษทางวินัย และหมดสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือตลอดไป

5. ข้าราชการพยาบาล ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติงานต่อเนื่องกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ประจำ มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือข้าราชการพยาบาลดังนี้

#### ผู้มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือ

ก. ผู้ปฏิบัติงาน

ข. บุคคลในครอบครัว ซึ่งได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร สำหรับบุตรนี้จะต้องเป็นผู้ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือ บรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ ซึ่งจะต้องได้รับการวินิจฉัยจากคณะกรรมการแพทย์ที่กระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง และอยู่ในความอุปการะของบิดามารดา

#### การใช้สิทธิ

สำหรับบิดา มารดา และคู่สมรส ต้องเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทางราชการหรือหน่วยงานอื่น ถ้าได้รับการช่วยเหลือแล้วพนักงานไม่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือสำหรับบุคคลดังกล่าว แต่ถ้าสิทธิที่บุคคลในครอบครัวได้รับการช่วยเหลือจากทางราชการหรือหน่วยงานอื่นนั้นต่ำกว่าสิทธิที่พึงได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็ให้เบิกเพิ่มได้ตามสิทธิของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ยังขาดอยู่

การขอรับการช่วยเหลือสำหรับบุตร ถ้าคู่สมรสเป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยหรือเป็นพนักงานองค์การอื่นของรัฐบาล หรือข้าราชการ ให้ฝ่ายสามีเป็นผู้มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือ ถ้าแยกกันอยู่ บุตรอยู่ในความปกครองของผู้ใด ผู้นั้นเป็นผู้ใช้สิทธิ

#### สิทธิได้รับการช่วยเหลือ

1. ค่าห้อง ค่าอาหาร

ก. สถานพยาบาลของทางราชการที่ลดอัตราค่าห้อง ให้เบิกได้ตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ 200 บาท

ข. สถานพยาบาลของทางราชการที่ไม่ลดอัตราค่าห้องให้ และสถานพยาบาลของเอกชน เบิกได้ตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ 300 บาท

## 2. ค่ารักษาพยาบาล

ก. สถานพยาบาลของทางราชการ เบิกได้เท่าจำนวนที่ได้จ่ายจริง ทั้งประเภทคนไข้ในและคนไข้นอก

ข. สถานพยาบาลของเอกชน เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนเงินที่จ่ายจริง เฉพาะประเภทคนไข้ใน

ค. ในกรณีฉุกเฉิน คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์จะเป็นผู้พิจารณาให้การช่วยเหลือตามสมควร แต่ไม่เกินจำนวนเงินที่ได้จ่ายไปจริง

## 3. ค่าพยาบาลพิเศษ

ในกรณีที่แพทย์ผู้รักษาหรือแพทย์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาครับรองว่า จำเป็นต้องมีพยาบาลพิเศษเฝ้าดูแลอย่างใกล้ชิด ให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละ 200 บาท ไม่เกินสามวันต่อการเจ็บป่วยครั้งหนึ่ง และถ้าจำเป็นจะต้องใช้พยาบาลพิเศษอีก ก็ให้จ้างต่อได้อีกไม่เกินสามวัน

ให้ยื่นคำร้องขอเบิกภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ชำระเงินตามใบเสร็จ

กรณีใช้สิทธิโดยทุจริต จะต้องรับโทษทางวินัย และหมดสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือต่อไป

6. ค่าทดแทน ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดจากการทำงานให้แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีสิทธิได้รับค่าทดแทนดังนี้

6.1 ประสงค์อันตรายหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 7 วัน จ่ายค่าทดแทนให้ร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ตลอดเวลาที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้แต่ไม่เกิน 1 ปี

6.2 สูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง จ่ายให้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่า

จ้าง ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เช่น แชนชาคข้างหนึ่งจ่ายให้ 4 ปี 6 เดือน เป็นต้น

6.3 หุพพลภาพ จ่ายให้ในอัตราร้อยละหกสิบของค่าจ้าง มีกำหนดไม่เกิน 1 ปี

6.4 ถึงแก่กรรม จ่ายให้ในอัตราร้อยละหกสิบของค่าจ้าง มีกำหนด 5 ปี ให้แก่ผู้อยู่ในอุปการะ มีบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี

7. ค่าทำศพ เมื่อพนักงานถึงแก่กรรมในขณะที่เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะได้รับเงินค่าทำศพ 3 เท่าของเงินเดือน

8. ฌาปนกิจสงเคราะห์ สำหรับพนักงานที่เป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์จะต้องจ่ายเงินค่าฌาปนกิจสงเคราะห์แก่ผู้ถึงแก่กรรม รายละ 5 บาท โดยทำการหักจากเงินเดือนในงวดสิ้นเดือนของสมาชิกคนละประมาณไม่เกินเดือนละ 50 บาท

ปัจจุบันนี้ (พ.ศ. 2525) ทายาทของสมาชิกผู้ถึงแก่กรรมจะได้รับเงินประมาณ 102,000 บาท ทั้งนี้ทายาทมีสิทธิขยืมเงินทศรองจ่ายเพื่อจัดการศพในระยะแรกได้ไม่เกินจำนวน 10,000 บาท ส่วนที่เหลือทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะจ่ายให้ภายหลังเมื่อตรวจสอบหลักฐานและภาระผูกพันเรียบร้อยแล้ว

9. เงินกองทุนสงเคราะห์ สำหรับพนักงานประจำกู้เงินประเภทต่าง ๆ โดยผ่อนชำระต้นเงินกู้และดอกเบี้ยเป็นรายเดือน ได้แก่

9.1 กู้เงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ให้พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน มีสิทธิกู้เงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนได้ตามจำนวนที่ผู้ขอกู้มีความจำเป็น โดยต้องมีหลักประกัน เงินกู้อตามที่ระเบียบกำหนด

9.2 กู้เงินเพื่อซื้อที่ดิน, ซ่อม-สร้างที่อยู่อาศัย, ซ่อมแซม-ต่อเติมบ้าน พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีสิทธิกู้เงินเพื่อการดังกล่าว โดยต้องมีหลักประกันเงินกู้อตามที่ระเบียบกำหนด และปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด การกู้โดยใช้หลักทรัพย์สินประกันกู้ได้ในวงเงินไม่เกิน 60 เท่าของเงินเดือน และการกู้โดยใช้บุคคลค่าประกันกู้ได้ในวงเงินไม่เกิน 50,000 บาท

9.3 กู้เพื่อจัดซื้อยานพาหนะ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อย

กว่า 1 ปี มีสิทธิกู้เงินซื้อรถจักรยานยนต์ และปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิกู้เงินซื้อรถยนต์ ทั้งนี้ต้องมีหลักประกันเงินกู้ตามที่ระเบียบกำหนด และกู้ได้ในวงเงินเท่าที่ซื้อจริงแต่ไม่เกิน 20,000 บาท สำหรับรถจักรยานยนต์ และไม่เกิน 150,000 บาท สำหรับรถยนต์

10. เงินช่วยเหลือค่ากระแสไฟฟ้า ให้แก่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตามอัตราเงินเดือน โดยกำหนดให้เป็นจำนวนยูนิต แล้วเทียบออกมาเป็นจำนวนเงิน เช่น พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 1,600 บาท จะได้รับการช่วยเหลือค่ากระแสไฟฟ้าจำนวน 101 ยูนิต เทียบเป็นจำนวนเงินได้เท่ากับ 110.02 บาท ทั้งนี้อัตราเงินเดือนยิ่งสูง ก็จะได้เงินช่วยเหลือค่ากระแสไฟฟ้ามากขึ้นเป็นลำดับ (ดูภาคผนวก ข.)

11. ค่าเครื่องแบบและคารองเท้า ให้แก่พนักงานเฉพาะบางตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่จะได้แก่พนักงานช่างต่าง ๆ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานพยาบาล และผู้ช่วยพนักงานคนสวนและภารโรง เป็นต้น

การจ่ายเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ จะจ่ายให้คนละ 2 ชุด ต่อปี คารองเท้าคนละ 1 คู่ ต่อปี โดยให้ค่าเครื่องแบบชุดละ 250 บาท คารองเท้าหนังคู่ละ 150 บาท คารองเท้าผ้าใบคู่ละ 80 บาท

อนึ่ง พนักงานที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบและคารองเท้านี้ นอกจากจะต้องดำรงตำแหน่งหน้าที่ตามที่กำหนดแล้ว ยังจะต้องเป็นผู้มีอัตราเงินเดือน (ไม่รวมค่าครองชีพ) ต่ำกว่าเดือนละ 5,220 บาท

12. เบี้ยกนคาร์ ให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในท้องที่กนคาร์ตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ ส.9 เรื่องรายชื่อท้องที่กนคาร์ (ดูภาคผนวก ข.) ซึ่งพนักงานมีสิทธิได้รับเบี้ยกนคาร์ในอัตราร้อยละสิบของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับจริง แต่ต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 200 บาท

13. เงินยังชีพ ให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในเขตจังหวัดสงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล ตรัง ภูเก็ต พังงา กระบี่ ระยอง พัทลุง สุราษฎร์ธานี ชุมพร และนครศรีธรรมราช รวม 14 จังหวัด มีสิทธิได้รับเงินยังชีพตามอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งไม่รวมค่าครองชีพ หรือเงินเพิ่มอื่นใด ดังนี้

อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ไม่เกินเดือนละ 5,640 บาท ได้รับ  
เงินยังชีพเดือนละ 50 บาท

อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง เกินกว่า 5,640 บาทขึ้นไป ได้รับ  
เงินยังชีพเดือนละ 100 บาท

อนึ่ง การคำนวณค่าจ้างรายวันเป็นรายเดือน ให้เอา 22 วันคูณ  
ด้วยอัตราค่าจ้างรายวัน

14. เงินช่วยเหลืออุปสมบท ให้แก่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ลาไปเพื่อ  
อุปสมบทตามสิทธิการลาที่ให้แก่พนักงาน โดยช่วยเหลือเป็นเงินสด 200 บาท ชุดแพ  
เทียนแพ 1 ชุด และหนังสือพระธรรมวินัย 1 ชุด

15. เงินช่วยเหลืออุบัติเหตุ ถ้าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นเจ้าของ  
กรรมสิทธิ์ในสินทรัพย์นั้น จะได้รับการช่วยเหลือเป็นจำนวนเงินเท่าที่สินทรัพย์นั้นเสียหาย  
จริงแต่ไม่เกิน 4,000 บาท แต่พนักงานเป็นเพียงผู้อยู่อาศัย จะได้รับการช่วยเหลือ  
เป็นจำนวนเงินเท่าที่สินทรัพย์นั้นเสียหายจริง แต่ไม่เกิน 2,000 บาท ทั้งนี้พนักงานผู้นั้น  
ต้องได้รับประโยชน์จากการประกันอุบัติเหตุ หรือต้องไม่เป็นผู้อยู่ให้เกิดภัยนั้นเองโดย  
ประมาณเงินเหลือ

16. เงินโบนัส มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินโบนัส ดังนี้

1. จ่ายให้พนักงานและลูกจ้างประจำในอัตราคนละ 1 เท่าของเงิน  
เดือน หรือค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับในรอบปีบัญชีที่ดำเนินงานมีผลกำไรสุทธิ

2. การจ่ายโบนัสตามข้อ 1 นั้น จะต้องปรากฏว่า ผลการดำเนินงาน  
มีกำไรสุทธิเท่ากันหรือไม่น้อยกว่าจำนวนเงินที่ต้องจ่ายโบนัส ถ้ามีกำไรสุทธิน้อยกว่าเงิน  
เดือนและค่าจ้างรายเดือน จำนวน 1 เดือน ให้เฉลี่ยจ่ายตามส่วนของกำไรสุทธินั้น แต่  
ถ้าผลการดำเนินงานขาดทุนในปีใด ก็งดจ่ายโบนัสในปีนั้น

3. ในกรณีที่กำไรสูงกว่าจำนวนเงินเดือน และค่าจ้างรายเดือน  
จำนวน 1 เดือน ให้จ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำทุกคน แต่ไม่เกินคนละ 5 เท่า  
ของเงินเดือน หรือ ค่าจ้างรายเดือน



17. บ้านพักพนักงาน พนักงานและครอบครัวที่เช่าอยู่อาศัยในบ้านพักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ มีดังต่อไปนี้

1. สำนักงานส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่
  - 1.1 พนักงานที่มีหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยบริเวณสำนักงานในกรณีที่มีหลายคนให้ใช้วิธีจับฉลาก
  - 1.2 พนักงานประจำสำนักงาน
2. ส่วนภูมิภาค ได้แก่
  - 2.1 พนักงานยาม พนักงานฝ่ายโรงจักร พนักงานช่างสาย และพนักงานพัสดุ ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาให้เช่าอยู่อาศัยก่อนตามความจำเป็นและเหมาะสมตามลักษณะของงาน ในกรณีที่มีหลายคนให้ใช้วิธีจับฉลาก
  - 2.2 พนักงานที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านพัก ได้แก่พนักงานที่ถูกส่งไปปฏิบัติงานในท้องที่ที่ไม่ใช่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง
  - 2.3 กรณีบ้านพัก ซึ่งได้สร้างไว้ตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน

18. การจัดสรรรับส่งพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้จัดสรรรับส่งพนักงานเฉพาะสำนักงานส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังได้ให้สิทธิเกี่ยวกับการลาต่าง ๆ แก่พนักงาน ดังนี้

1. การลาป่วย
2. การลากิจส่วนตัว
3. การลาคลอบบุตร
4. การลาพักผ่อนประจำปี
5. การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
6. การลาเกี่ยวกับราชการทหาร