

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



นางสาววีระอร เยี่ยมแสนสุข

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

ภาควิชาศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2529

ISBN 974 - 566 - 455 - 3

013613

i 17409263

A STUDY OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY



MISS WERAORN YEAMSANSUK

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1986

ISBN 974-566-455-3

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาการบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
 โดย นางสาววีระอร เยี่ยมแสนสุข
 ภาควิชา พาณิชยศาสตร์
 อาจารย์ที่ปรึกษา คุณฉัตรชัย วิบูลย์ธรรมรงค์
 อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนคุณัย อินทรสุขศรี

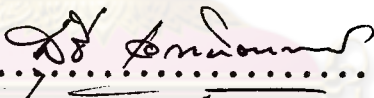


บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วน
 หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


— น —


.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร. สรชัย พิศาลบุตร)
 รักษาการในตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
 ปฏิบัติราชการแทนรักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

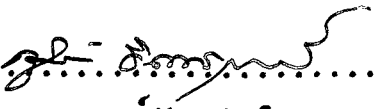
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร. สุธี เอกะहितานนท์)

..... กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ยจินตนา บุญงการ)


 กรรมการ
 (คุณวินัย จามิกร)


 กรรมการ
 (คุณฉัตรชัย วิบูลย์ธรรมรงค์)


 กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนคุณัย อินทรสุขศรี)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาการบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
 ชื่อนิสิต นางสาววีระอร เยี่ยมแสนสุข
 อาจารย์ที่ปรึกษา คุณฉัตรชัย วิบูลย์พรพงศ์
 อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนคุณย์ อินทรสุขศรี
 ภาควิชา ทานิชยศาสตร์
 ปีการศึกษา 2528



บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะวิธีการและขั้นตอนในการบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อันเป็นรัฐวิสาหกิจที่มุ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภค และเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการช่วยพัฒนาประเทศ การวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิโดยการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร และข้อมูลทุติยภูมิโดยการค้นคว้าและรวบรวมจากตำรา หนังสือ วารสาร เอกสารต่าง ๆ ใคแก กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ในเรื่องการบริหารพนักงาน แม้การบริหารจะอยู่ในวงจำกัด แต่การคัดเลือกพนักงานเข้าปฏิบัติงานจะยึดหลักความสามารถและความเหมาะสมตามตำแหน่งงานเป็นเกณฑ์ เป็นผลทำให้สามารถบรรจุพนักงานให้มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังไม่มีระบบประเมินผลอย่างเป็นทางการ ในด้านการฝึกอบรมพนักงานส่วนใหญ่พอใจต่อเนื้อหาและวิธีการฝึกอบรมที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดขึ้น ส่วนในเรื่องของสวัสดิการ พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ และเห็นว่าสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอแล้ว

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ตามสมมติฐานปรากฏว่า

1. ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีคุณวุฒิตรงตามตำแหน่งงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานที่จะได้รับการบรรจุจะต้องมีคุณวุฒิหรือคุณสมบัติอื่น ๆ

ทรงตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยังไม่มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ เนื่องจากไม่มีมาตรฐานการประเมินผลที่แน่นอน ถึงแม้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งจะมีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่ก็ไม่ได้นำไปใช้ปฏิบัติเป็นแบบอย่างเดียวกันทั้งองค์กร และไม่มีข้อกำหนดแบบและปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ การประเมินจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังไม่มีผลการประเมินให้พนักงานทราบอย่างเป็นทางการ และไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่

จากการวิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาได้ดังนี้

1. การคัดเลือกพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรวางระเบียบการคัดเลือกให้เป็นไปในแนวเดียวกันในทุกหน่วยงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2. วิธีการคัดเลือกพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ควรคัดเลือกโดยการสำรวจผลการปฏิบัติงานของพนักงานว่ามีจุดอ่อนใดอย่างไร ก็ให้เข้าฝึกอบรมในตำแหน่งนั้น หรือเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอตัวเองเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อที่เขาเหล่านั้นสนใจ และที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน กำหนดรายละเอียดมาตรฐานของงาน กำหนดแบบและปัจจัยในการประเมินเพื่อให้การประเมินผลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จัดให้มีการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลที่แท้จริง รวมทั้งการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลอย่างเหมาะสม และควรเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลเพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ อย่างเต็มที่

Thesis Title A Study on Personnel Administration of the Provincial Electricity Authority.

Name Miss Weraorn Yeamsansuk

Thesis Adviser Mr. Chatchai Wiboonrennarong

Thesis Co-Adviser Assistant Professor Natdanai Indrasukhsri

Department Commerce

Academic Year 1985



ABSTRACT

The purpose of this thesis is to study the features of the methods and procedures of personnel administration used by the Provincial Electricity Authority (PEA) : a state enterprise which greatly contributes to public facilities. It plays a significant basis in national development. Primary data for this research was obtained by means of interviews and questionnaires used to make a survey of the ideas and opinions of PEA personnel. Secondary data was researched and collected from textbooks, journals and various documents pertaining to the rules, regulations, announcements and directives of PEA and related government agencies.

In summary, the results of the research show that though staff recruitment is operated in a narrow scale, the selection is based on the criteria of ability and that staff are appropriately assigned to the right jobs. As a result, they can appoint persons who have qualifications commensurate with the positions in PEA. In the evaluation of staff performance, I found there is no formal performance evaluation system in the PEA. The majority of persons

are satisfied with the subject matter and means of training and development. They are satisfied with the existing welfare of the employees and realize that it is sufficient for their needs.

Based on two hypotheses, study and analysis revealed the following :

1. Persons appointed to the staff of PEA have qualifications commensurate with their positions because appointed personnel must meet the qualification requirements established by PEA for those positions.

2. There is no formal performance evaluation system in the PEA because there is no set performance evaluation standard. Though the performance evaluation of position promotion has uniform and regulated considerations I found that they are not adopted throughout the whole organization. Further more, there is no assigned model or defined factors which are used in performance evaluation for salary raise. Evaluation depends on the consideration of the supervisor. In addition, the results of evaluation are not formally presented and the conclusions are not sufficiently utilized by personnel management.

From this research, suggestions for solutions to various problems can be summarized as follows :

1. Rules and regulations should be adopted for staff selection so as to ensure that recruitment is conducted on the same basis by the whole organization.

2. In selecting persons for training, the officers should review the work output of each individual employee, decide where

each person's weaknesses are and allow them to improve in that specific field. An alternative would be to allow the employees to choose what field they wish to be trained in themselves and can contribute great benefits to further performance

3. There should be job descriptions, standard guidelines, designated models and factors by which to evaluate the performance of each employee by the same standard. Training programs should be provided for supervisors, thus, they can gain extensive knowledge and pertinent understanding about proper ways to evaluate subordinates. There should be sufficient, suitable evaluation time allocated. In addition, all data gained should be recorded and properly preserved in order to bring greater efficiency to personnel management.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของคุณฉัตรชัย วิบูลย์ธรรมรงค์ ผู้ซึ่ง
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ให้ข้อมูล และให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ
ลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุธี เอกะนิตานนท์ รอง
ศาสตราจารย์จินตนา บุญงการ คุณวินัย จามิกร ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยา
นิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรณีย์ อินทรสุขศรี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ
ที่เป็นประโยชน์ในการเขียนวิทยานิพนธ์

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ของกองต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือในการกรอก
แบบสอบถาม และสละเวลาให้สัมภาษณ์ โดยเฉพาะพี่และเพื่อน ๆ ในกองการพนักงานที่
คอยให้กำลังใจตลอดเวลาที่ทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งคุณสุทธิณี บุญประสิทธิ์ คุณวิภา นามังคละกุล
คุณศิริพร เฉลิมบรรพชน และผู้ที่มีโคกถาวรนามในที่นี้ ซึ่งทุกท่านมีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้
สัมฤทธิ์ผล

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบคุณคุณคุณสรุทธิ บุญประสิทธิ์ ผู้ซึ่งคอยสนับสนุนและให้กำลังใจ
ตลอดมา หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีส่วนดี ผู้วิจัยขอมอบความดีแก่ พ่อ แม่ อาจารย์ และผู้มี
พระคุณทุกท่าน หากมีข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ศูนย์วิทยทรัพยากร
วิระอร เยี่ยมแสนสุข
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
รายการตารางประกอบ.....	ฉ
รายการแผนภูมิประกอบ.....	ค
บทที่	
1 บทนำ.....	1
2 โครงสร้างและการบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	7
3 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 สรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ.....	128
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	136
ประวัติผู้เขียน.....	167

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงการกำหนดจำนวนตัวอย่างของผู้อยู่บังคับบัญชาแต่ละระดับ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค.....	5
2	แสดงการกำหนดจำนวนตัวอย่างของพนักงานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค.....	6
3	แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	42
	ก. ระดับผู้อยู่บังคับบัญชา	
4	แสดงระดับการศึกษาสูงสุด.....	43
5	แสดงระยะเวลาที่ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	45
6	แสดงการสรรหาบุคคล.....	48
7	แสดงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน.....	50
8	แสดงวิธีคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน.....	51
9	แสดงหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการคัดเลือกพนักงาน.....	53
10	แสดงการเคยมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพนักงาน.....	55
11	แสดงการบรรจุพนักงานตรงตามความรู้ความสามารถหรือคุณวุฒิ...	56
12	แสดงการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรม.....	57
13	แสดงการทราบล่วงหน้าในการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรม.....	58
14	แสดงวิธีการคัดเลือกพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม.....	59
15	แสดงการประเมินผลภายหลังจากการฝึกอบรม.....	61

ตารางที่

หน้า

16	แสดงความคิดเห็นของกรรมาธิการที่จัดขึ้น.....	62
17	แสดงวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	63
18	แสดงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	65
19	แสดงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง.....	66
20	แสดงช่วงเวลาการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง.....	68
21	แสดงระดับตำแหน่งของพนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	70
22	แสดงคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง.....	72
23	แสดงเกณฑ์ใช้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	74
24	แสดงการมีการบันทึกผลการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	76
25	แสดงการชี้แจงแนะนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ที่ยังคงมีข้อผิดพลาดหลังจากทำการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว.....	77
26	แสดงความคิดเห็นในการเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินอุทธรณ์หรือชี้แจงข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	78
27	แสดงความคิดเห็น ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	79
28	แสดงความคิดเห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรให้สวัสดิการเพิ่มเติมจากปัจจุบัน.....	80

ตารางที่

หน้า

	ช. ระดับพนักงาน	
29	แสดงระดับการศึกษา.....	86
30	แสดงระยะเวลาการทำงาน.....	88
31	แสดงแหล่งข่าวในการสมัครงาน.....	90
32	แสดงการคัดเลือกพนักงาน.....	92
33	แสดงวิธีการคัดเลือกพนักงาน.....	93
34	แสดงความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกพนักงาน.....	95
35	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าตรงตามตำแหน่งงานหรือไม่	96
36	แสดงการเข้ารับการฝึกอบรม.....	99
37	แสดงความพอใจในการรับการฝึกอบรม.....	101
38	แสดงสาเหตุของความไม่พอใจในการรับการฝึกอบรม.....	102
39	แสดงความคิดเห็นในหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน.	104
40	แสดงสาเหตุของความไม่พอใจต่อหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อการ เลื่อนขั้นเงินเดือน.....	105
41	แสดงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน	107
42	แสดงความคิดเห็นต่อแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	109
43	แสดงความคิดเห็นในการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น.....	111
44	แสดงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง.....	113
45	แสดงการทราบถึงผลการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติ งานของพนักงาน.....	115

ตารางที่

หน้า

46	แสดงการชี้แจง แนะนำวิธีการทำงาน หรือแก้ไขข้อบกพร่องของพนักงานภายหลังการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	116
47	แสดงสวัสดิการที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุว่าเพียงพอหรือไม่.....	117
48	แสดงประเภทของผลประโยชน์อื่นที่ใดที่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากเงินเดือนที่พนักงานพอใจมากที่สุด.....	118
49	แสดงจำนวนพนักงานในฝ่ายบริหารและฝ่ายเทคนิคทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งงาน.....	125



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่		หน้า
1	แสดงผังการบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	12
2	แสดงผังการบริหารในส่วนภูมิภาค.....	14



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย