

การศึกษาการศักดิ์ทาการวิเคราะห์งานของการท่าเรือแห่งประเทศไทย



นางสาวศิริพร เจริญบรรพจน์

ศูนย์วิทยพัทพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
วิทยานพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพาณิชยศาสตร์มหาบัณฑิต

ภาควิชาพาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2528

ISBN 974-564-486-2

010592

17450913

A STUDY ON JOB ANALYSIS FOR PORT AUTHORITY OF THAILAND



MISS SIRIPORN CHALERMBANPACHON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1985

ISBN 974-564-486-2

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาการสัปดาห์การวิเคราะห์งานของการท่าเรือแห่งประเทศไทย  
โดย นางสาวศิริพร เจริญบรรพชน  
ภาควิชา พาณิชยศาสตร์  
อาจารย์ที่ปรึกษา นายสมบุญ รัตติวัฒน์  
รองศาสตราจารย์ไพสิน ผ่องใส



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้มหาวิทยาลัยราชภัฏบรจบุรีเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

*สมบุญ บุญนา*  
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุญนา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

*ไพสิน ผ่องใส*  
.....ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ไพสิน ผ่องใส นันทาทวีวัฒน์)

*ศิริโสภาคย์ นุรพา*  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ นุรพาเดชะ)

*สมบุญ รัตติวัฒน์*  
.....กรรมการ  
(นายสมบุญ รัตติวัฒน์)

*ไพสิน ผ่องใส*  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ไพสิน ผ่องใส)

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาการสัต์ทำการวิเคราะห์งานของการท่าเรือแห่งประเทศไทย  
 ชื่อผู้สัต์ นางสาวศัรพรร เจลลิมบรรพชน  
 อาจารย์ที่ปรกษา นายลัสมบุญ รัต์ศัวีรณั์  
 รองค้ำสัตราจารย์โพลลน ผ่องใส  
 ภาควิชา พาณัชยค้ำสัตรั์  
 ปีการศัษา 2527



บทศัศยย่อ

วิทยานิพนธ์ เรื่องนี้มุ่งที่จะศัษาถึงวิธีการศัต์ทำการวิเคราะห์งานของการท่าเรือแห่งประเทศไทยเพื่อศัษาปัญหาที่เกดขััน และเสนอแนะแนวทางในการปรบัปรุงแก้ไขปัญหาดัังต่าง ๆ โดยมีลัสมมติฐานว่า

1. พนั้ทำงานในบางแผนกยังมีคุณลัสมบัติไม่เหมาะลัสมกับต้ำแหน่งงาน
2. การปฏิบัติงานของพนั้ทำงานลัส่วนใหญ่บางครั้งไม่เป็นไปตามค้ำบรรยาย

ลัักษณะงาน

ผลการวัศยปรากฎว่า

1. มีพนั้ทำงานเพียงร้อยละ 1.69 เท่านั้นที่มีคุณลัสมบัติไม่ตรงตามคุณลัสมที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากพนั้ทำงานเหล่านี้เป็นพนั้ทำงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอนก่อนที่จะมีการกำหนดคุณลัสมมาตรฐานของต้ำแหน่ง แต่ได้ใช้ประลัษการณั์ในการปฏิบัติงานมาทดแทน
2. การปฏิบัติงานของพนั้ทำงานลัส่วนใหญ่คือร้อยละ 96.07 ปฏิบัติงานตรงตามค้ำบรรยายลัักษณะงาน มีเพียงลัส่วนน้อยเท่านั้นที่ปฏิบัติงานไม่ตรงตามค้ำบรรยายลัักษณะงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากลัักษณะการปฏิบัติงานที่เปลัียนเปล่งไปท้ำให้การปฏิบัติงานในปัจุบันไม่ตรงกับชื่อของต้ำแหน่งที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีการปรบัปรุงค้ำบรรยายลัักษณะงานอื่กทั้งเรียกชื่อต้ำแหน่งงานใหม่ให้ถูกต้อ้งในปัจุบันประมาณ 2528 นี้

นอกจากนี้ผลการวัศยยังท้ำให้ทราบถึงปัญหาดัังต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน ดัังนี้คือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอัตราค้ำลังเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน ท้ำให้มี

ผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลการวิเคราะห์งาน

2. ปัญหาการขาดแคลนยานพาหนะที่ใช้ในการวิเคราะห์งาน ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวในการติดต่องานเท่าที่ควร
3. ปัญหาเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ ซึ่งอาจจะทำให้ไม่สามารถเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างแท้จริง
4. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้กว้างขวางเกือบทุกสาขาวิชา ดังนั้นจึงควรที่จะได้รับการอบรมพัฒนาอยู่เสมอ
5. ปัญหาเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน โดยพนักงานบางส่วนมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบางครั้งมีอคติไม่ยุติธรรม
6. ปัญหาเกี่ยวกับฐานะของหน่วยงานวิเคราะห์งาน เนื่องจากหมวดวิเคราะห์งานมีฐานะเป็นเพียงหมวดหนึ่งในแผนกอัตราเงินเดือน การทำงานจะต้องผ่านขั้นตอนมาก และไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

จากการวิจัยสามารถสรุปข้อ เสนอแนะดังนี้คือ

1. ควรจะเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานให้มากขึ้นเพื่อ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานจะได้มีเวลามากพอที่จะไปสัมผัสกับงานและรับทราบข้อเท็จจริงของงานในแผนกต่าง ๆ ได้มากขึ้น และสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
2. ควรจัดให้มียานพาหนะประจำกองเพิ่มขึ้นอีก 1 คัน เพื่อที่จะสามารถหมุนเวียนการใช้งานกันได้ และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานมีโอกาสที่จะเดินทางไปหาข้อมูลได้สะดวก รวดเร็วกว่าเดิม
3. ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีอื่น ๆ มาใช้ประกอบ เช่น วิธีทดลองปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานสามารถเข้าใจรายละเอียดของลักษณะงานบางอย่างได้ นอกจากนี้ยังอาจใช้วิธีตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เป็นต้น
4. ควรจะเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติในด้านคุณสมบัติประจำตัวและความรู้ด้านเทคนิคในการวิเคราะห์งาน อีกทั้งความรู้ในสาขาวิชาอื่น ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มทุนประสบการณ์แก่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน
5. ควรจะให้พนักงานโดยเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าหน่วยงานได้รับการอบรมให้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน โดยเฉพาะการวิเคราะห์งานที่

เกี่ยวกับผลประโยชน์ของบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ถ้าพนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานว่าเป็นการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดไปดำรงตำแหน่งต่าง ๆ แล้วก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น

๕. ควรจะยกฐานะของหมวดวิเคราะห์งานขึ้นเป็นแผนกเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้น้อยลง ทำให้เกิดความคล่องตัวและการที่หมวดวิเคราะห์งานจะต้องประสานงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงกว่าตน การยกฐานะเป็นแผนกจะทำให้การเสนอความเห็นเบื้องต้นของหมวดวิเคราะห์งานมีน้ำหนักมากขึ้น สามารถตัดสินใจได้ในระดับแผนก และยังสามารถเพิ่มอัตราค่าส่งให้เพียงพอกับปริมาณงานได้



ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Title                    A Study on Job Analysis for Port Authority of Thailand  
 Name                    Miss Siriporn Chalermbanpachon  
 Advisor                Mr.Somboon Rattivat  
                              Associate Professor Pailin Pongsai  
 Department            Commerce  
 Academic Year        1984



ABSTRACT

The purpose of this thesis is to study the methods and organization of job analysis performed in Port Authority of Thailand in order to determine what problems exist and to make recommendations for improvements and solutions to various problems, based on the following assumptions:

1. Personnel in some sections do not have qualifications appropriate to their positions.
2. The work actually performed by most of the personnel is sometimes not in line with their job descriptions.

The results of this study show that

1. Only 1.69% of the personnel lack the required qualifications and this is due to the fact that they had long length of service prior to the establishment of standard qualifications for their positions and had instead used acquired experience in the performance of their duties.
2. Most of the personnel, 96.07% actually did work in line with their job descriptions; only a few did not. These latter cases have resulted from changes over a period of time in the actual work performed so that their present duties are not in line with their

position titles. However, in the 1985 fiscal year their job descriptions have been given new and more accurate position titles.

In addition, this study revealed various problems in job analysis, namely,

1. A shortage of job analysts, which affects the efficiency of job analysis.

2. A shortage of vehicles for use in job analysis work, resulting in a lack of adequate mobility in the performance of duties.

3. Data collection is largely by means of interviews and observation, which may result in the inability to genuinely understand the work being performed by various personnel.

4. Staff development for job analysts; due to the fact that they must be knowledgeable in a wide range of subjects, they should constantly be provided with development training.

5. Attitudes of personnel toward the work of job analysts; some personnel are of the opinion that job analysts are sometimes prejudiced and unfair.

6. The organizational status of the job analysis unit; because it is only a sub-section of the Position Classification Section, its work is hampered by much red tape and the lack of decision-making authority.

Based on this research the following recommendations can be made:

1. The job analysis staff should be increased so as to allow sufficient time for job analysts to have more contact with the work being performed and to obtain more information and facts about different types of work that can be used as data in making



accurate analyses of various problems.

2. Another vehicle should be provided at the division level for use on a rotational basis so that job analysts can more quickly and conveniently go and collect data.

3. Other methods of data collection should be utilized, such as the job analysts actually trying to do the work, enabling them to understand details of certain aspects of the work; also the tools and instruments used in the work can be checked.

4. Job analysts should be provided with constant opportunities for training in the theory and application of the field in which they are personally qualified, in the techniques of job analysis, and in various other subjects-all of which will enhance the job analysts' experience.

5. The personnel, especially at the supervisor level, of various work units should be briefed on the importance and benefits of job analysis, particularly those aspects of job analysis related to personal benefits such as promotion. If the personnel realize that the work of job analysts is to select persons with the most suitable qualifications to fill various positions, then more acceptability will be achieved.

6. The organizational status of the job analysis sub-section should be raised to that of section in order to reduce red tape and increase smoothness of operation; as the job analysis sub-section must co-ordinate its efforts with higher-level administrators, raising its status to that of section will give more weight to its ideas and opinions, enable it to make section-level decisions and expand its staff sufficiently to handle its work load.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของคุณเล่มบุญ รัตติวัฒน์ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกอัตราเงินเดือน การท่าเรือแห่งประเทศไทยที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการรวบรวมข้อมูลให้กับผู้วิจัยตลอดมา ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์โพธิ์น ฝ่องใส ที่ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์กิตติคุณ เกชาวัลย์ นันทาทวีวัฒน์ รองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บุรพาตยะ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

นอกจากนี้ในส่วนของ การหาข้อมูล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณวรรณดี ศรีเจริญ หัวหน้าหมวดวิเคราะห์งาน คุณวรรณวิไล เขียมสุทธา และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานทุกท่าน รวมทั้งพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานของการท่าเรือแห่งประเทศไทย ที่ได้กรุณาให้ข้อมูล ให้สัมภาษณ์ และกรอกแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ท้ายที่สุดขอขอบคุณ คุณสุรัตน์ บุรภูษิตานนท์ คุณสุวิทย์ อุนศิลป์เวทย์ คุณชรินทร์ ผู้พัฒนาวงศ์ ที่ได้ให้กำลังใจและความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยตลอดเวลา หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีส่วนดี ผู้วิจัยขอมอบความดีแก่คุณพ่อ คุณแม่ อาจารย์ และผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัย หากมีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศิริพร เฉลิมบรรพชน



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๙
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๗
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
รายการตารางประกอบ.....	๘
รายการแผนภูมิประกอบ.....	๘
บทที่ 1 บทนำ.....	1
2 ประวัติของการทำเรือแห่งประเทศไทย.....	5
3 การวิเคราะห์งาน.....	18
4 การวิเคราะห์งานของการทำเรือแห่งประเทศไทย.....	42
5 สรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	99
ประวัติผู้เขียน.....	128

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1 แสดงสภาพการทำงานของพนักงาน.....	69
2 แสดงจำนวนตำแหน่งที่มีผู้ได้บังคับบัญชา.....	70
3 แสดงวิธีการได้รับมอบหมายให้ทำงานของพนักงาน.....	70
4 แสดงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในการทำ.....	71
5 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการศึกษาของผู้ที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง.....	71
6 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน.....	72
7 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเพิ่มเติมที่จำเป็นต่องานในหน้าที่.....	72
8 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ หรือความชำนาญพิเศษที่จำเป็น ต้องใช้.....	73
9 แสดงคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อลักษณะงาน.....	74
10 แสดงจำนวนพนักงานที่เคยได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับลักษณะ ความสำคัญ และ ประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน.....	74
11 แสดงแหล่งที่ให้คำชี้แจงแก่พนักงานเกี่ยวกับลักษณะ ความสำคัญ และประโยชน์ ของการวิเคราะห์งาน.....	75
12 แสดงความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน.....	76
13 แสดงจำนวนพนักงานที่เคยได้รับการขอความร่วมมือ เช่น ขอข้อมูล หรือ สัมภาษณ์จาก เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน.....	76
14 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความยินยอมสัมพันธของ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานจาก พนักงานที่เคยให้ข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน.....	77
15 แสดงความคิดเห็นต่อเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจใน ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	78
16 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนพนักงานในแผนก.....	78
17 แสดงความเหมาะสมของระดับตำแหน่งที่ได้รับการกำหนด.....	79
18 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน.....	80
19 แสดงความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน เท่าที่ผ่านมา.....	80
20 แสดงการปฏิบัติงานตามคำบรรยายลักษณะงาน.....	81

## รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่	หน้า
1 แสดงการจัดสายงานของกองอัตรากำลัง การท่าเรือแห่งประเทศไทย.....	15
2 แสดงการวิเคราะห์งานกับคำอธิบายงานและข้อกำหนดของผู้ปฏิบัติงาน.....	34
3 แสดงวิธีการจัดทำแบบกำหนดคุณลักษณะของงาน.....	44
4 แสดงรูปแบบและที่มาของปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานบุคคล.....	47
5 แสดงแบบแสดงรายงานการให้คะแนนประเมินค่าของงาน.....	58
6 แสดงผังความก้าวหน้าของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย.....	60
7 แสดงการจัดแบ่งส่วนงานของการท่าเรือแห่งประเทศไทย.....	114
8 แสดงปริมาณงานของหมวดวิเคราะห์งานระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2526- กันยายน พ.ศ. 2527.....	115
9 แสดงรายละเอียดปริมาณงานของหมวดวิเคราะห์งานเปรียบเทียบระหว่าง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2526-กันยายน พ.ศ. 2527.....	116

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย