

การจัดสวัสดิการของกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



นางสาว ใจดี เปลี่ยนสิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๑๘

000567

I 1547111

THE ADMINISTRATION OF WELFARE SERVICE FOR PROVINCIAL
ELECTRICITY AUTHORITY

Miss Chailai Pleansin

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

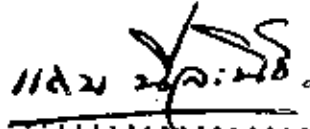
Department of Government

Graduate School

Chulalongkorn University

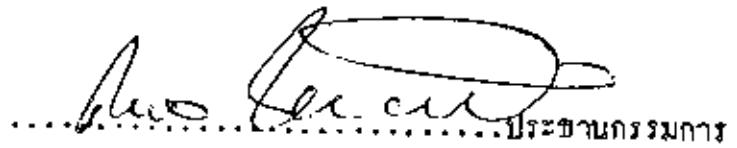
1971

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

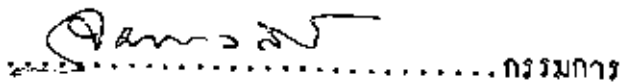


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ

 กรรมการ

 กรรมการ

อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุมพล สวัสดิ์भाग

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การจักษุสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ชื่อ นางสาวใจใจ เปลี่ยนสิน แผนกวิชา การปกครอง

ปีการศึกษา ๒๕๑๓

บทคัดย่อ



ปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของคนเราได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และ
ยารักษาโรค ซึ่งโดยปกติแล้ว หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนต่าง ๆ จะเป็นผู้
จ่ายให้ในรูปของเงินเดือน โดยมักจะกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำให้พอที่จะใช้จ่ายในปัจจัยที่จำเป็น ตาม
ที่กล่าวมาแล้วไปตามสมควรแก่ฐานะของราชการ หรือพนักงานนั้น ส่วนปัจจัยจำเป็นอื่น ๆ รอง
ลงมาขึ้นอยู่กับหน่วยราชการ หรือหน่วยงานนั้น จะเล็งเห็นความจำเป็นและมีทุนรอนพอที่จะช่วย
เหลือได้เพียงใด

ปัจจัยสำคัญที่สองรองลงมาได้แก่ การให้ความช่วยเหลือในด้านการอำนวยความสะดวก
สะดวกต่าง ๆ ในการหางาน และช่วยเหลือในเรื่องครอบครัวเท่าที่เห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น
ทั้งในด้านการเงินและการให้บริการ ปัจจัยประเภทนี้ได้แก่ การให้บริการที่เรียกกันว่า "สวัสดิการ"
เป็นบริการอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดให้พนักงานของตนนอกเหนือจากการจ่ายเงินเดือน การ
กำหนดนโยบายของบริการสวัสดิการนี้มักจะถือเอาประโยชน์ของพนักงานเป็นที่ตั้ง แต่ในความเป็น
จริงแล้ว ประโยชน์ที่ใดจะไม่ยุติลงที่พนักงานเท่านั้น แต่จะเชื่อมโยงมาถึงเจ้าของหรือผู้บริหารของ
หน่วยงานนั้นด้วย เพราะ เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนเกิดศรัทธาเลื่อมใสที่จะเข้ามาทำงานในหน่วย
งานนั้น

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นการจักษุสวัสดิการส่วนใหญ่จึงมีคแบบอย่าง
การดำเนินงานและประเภทของสวัสดิการตามแบบของทางราชการ สวัสดิการประเภทต่าง ๆ ได้

กำหนดไว้ในข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์และการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งกำหนดความช่วยเหลือแก่พนักงานไว้ทั้งในด้านเศรษฐกิจ และการให้บริการ เช่น การรักษาพยาบาล ค่าเช่าเร็นนุตร การฉาบผนัง จ่ายเงินทดแทนเมื่อประสบอุบัติเหตุ การให้กู้เงิน การจัดรถรับส่งพนักงาน การจัดสรรที่ดิน การให้บริการในด้านการรักษาพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น และหมายรวมถึงจะจัดบริการอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์แก่พนักงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามกำลังความสามารถที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะจัดให้ได้ เพื่อเป็นการชักจูงให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และยึดเหนี่ยวรั้งความสามารถให้ทำงานอยู่โดยไม่อยากละทิ้งไปแสวงหางานอื่น

การจัดสวัสดิการนี้แม้จะดีประโยชน์ของพนักงานเป็นเป้าหมายก็ตาม แต่ก็ย่อมจะต้องมีข้อเสียที่ เหมาะสม เพราะองค์การหรือรัฐวิสาหกิจมีเงินหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ หรือหน่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของพนักงาน มิฉะนั้นแล้วก็เท่ากับว่า การให้บริการสวัสดิการนั้นเป็นการส่งเสริมให้พนักงานไม่รู้จักควบคุมตัวเอง ความพอใจของพนักงานและองค์การในเรื่องนี้จึงไม่เหมือนกัน มีข้อโต้แย้งเพื่อประโยชน์ของตนเอง ดังนั้นโครงการสวัสดิการที่ดี จึงควรจะเป็นบริการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งตัวพนักงานและองค์การเองด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการนั้น ๆ ต้องสามารถช่วยบรรเทาหรือบรรเทาความเดือดร้อน และแก้ปัญหาสำคัญ รวมทั้งมีความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนด้วย

Thesis The Administration of Welfare Service for Provincial
 Electricity Authority.

Name Miss Chailai Pleansin Department Government

Academic Year 1970

ABSTRACT

The important factors for human livelihood are food, clothes, shelter and medicine. Generally, these factors are provided by official units, public enterprises or offices of the individuals in the form of a salary which is usually so low that it is just enough to cover the expenses of the mentioned factors in a way which is appropriate considering the status of such civil servants or employees. It is up to the official units or the organizations to perceive and satisfy other needs and to have enough capital to allocate for them.

These desired needs or factors are, for example, providing help to assure adequate conditions of work, helping families financially in important and necessary matters and also giving welfare. These factors are services called "welfare services". These services are provided by the agency for its employees in addition to salaries. The policy of welfare service is mostly concerned with the advantage of the employees but actually the advantage goes not only to the employees but also to the owner or the executives of the firm because the welfare service stimulates people to have faith in the firm and desire to join it.

The Provincial Electricity Authority is a public enterprise, so welfare services are organized in a way similar to those of the government agencies. Every kind of welfare service is listed in the Regulation of Welfare Fund and Welfare for Employees of the Provincial Electricity Authority. This regulation specifies the help to be provided to the employees both in economic and welfare services such as medical service, school fees for children, funeral assistance, compensation for accident, loans, bus transportation, land acquisition, medical service, etc. Besides, the Provincial Electricity Authority is trying as much as it can to provide other useful services in order to persuade the employees to work hard and also to persuade efficient employees to stay on and not to seek better jobs elsewhere.

คำนำ

การบริหารที่คนนั้นจะ เกิดขึ้นได้ก็แต่โดยที่สมาชิกทุกคนขององค์การ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติ งานในส่วนที่ตนมีความรับผิดชอบ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ (Organization objectives) ด้วยประสิทธิภาพสูงสุด (Optimization) ฉะนั้น นักบริหารที่ฉลาดมุ่งที่จะให้ผลงานสูงจึง ควรคำนึงถึงความสุขของผู้ปฏิบัติงานไว้ด้วย การบำรุงความสุขและสวัสดิภาพของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน โดยแก่การจัดสถานที่ทำงานให้อากาศโปร่ง มีแสงสว่างพอเพียง และกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อนตามสมควร บางแห่งมีเงินทุนพอ เพียงได้จัดให้มีโครงการสวัสดิการสำหรับไว้ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในยามที่ เกิดความขาดแคลนหรือความจำเป็นในด้านการ เงินไว้ด้วย

ด้วยความอนุเคราะห์ของท่านศาสตราจารย์ ดร. เกษม สุวรรณกุล อดีตกณะรัฐศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กระทบ หองธรรมชาติ หัวหน้าแผนกวิชาการปกครอง กรุณาอนุเคราะห์ให้การ สนับสนุน ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ด้วยความกรุณาของอาจารย์ Dr. Jacque Amyot ผู้ช่วยแก้ไขข้อความบางตอน ดร. วีระ ปิทรชาติ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้ช่วย ตรวจสอบข้อเท็จจริง ชี้แจง แนะนำ ในฐานะที่เป็นกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์ด้วยท่านหนึ่ง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุมพล สวัสดิ์ยากร ผู้รับเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย ได้ช่วย สนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์มาตั้งแต่ต้นจนถึงวาระสุดท้ายที่เขาชอบ ทั้งในด้านกำลังใจ การให้คำแนะนำ แก้ไข และให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ จนสำเร็จเป็นรูปเรื่องขึ้น ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณในความกรุณา ของท่านอาจารย์ทุกท่านมา ณ ที่นี้ด้วยความเคารพและระลึกในพระคุณ

อนึ่ง การที่วิทยานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จลงด้วยดี ก็ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งของคุณเจดิม ทองขาว คุณไฉม ศรีประทีพ คุณสุชม สนิธิรัตนะ แห่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งกรุณาให้ข้อชี้แนะ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งอธิบายวิธีการดำเนินงานของการให้บริการสวัสดิการโดยละเอียด ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้เขียน คุณพรณี เถระคุปต์ คุณเจมศรี ประทีปเสน คุณมะลิ นามประเสริฐ คุณนาว สรชาติ คุณนิสิษฐ์ เมาจินดา ผู้ช่วยเหลือในการจัดหาหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ประกอบ การเขียน และช่วยเหลือในด้านการพิมพ์ คุณสุวรรณา เพภาสิต คุณฉันทพร ขนะสุนทร ซึ่งช่วยแก้ไขและ

วางแบบฟอร์มต่าง ๆ ให้ถูกต้อง ตลอดจนพนักงานการไปรษณีย์ภูมิภาคทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการ
 ตอบแบบสอบถาม ด้วยความมีน้ำใจและปรารถนาดีผู้เขียนจะสัมผัสได้ จึงขอขอบพระคุณมา ณ ที่
 นี้
 กว

ประโยชน์ที่จะพึงมีจากวิทยานพชนนี้ จะมอบให้พ่อแม่และผู้รักลูกเสมอด้วยชีวิตและด้วย
 ความหวังใญ่อาทรต่อทุกสุขของลูกอยู่ทุกขณะจิต จึงทำให้วิทยานพชนนี้สำเร็จลงสมความตั้งใจ

ความน่า

ความสำคัญของเรื่อง

รัฐวิสาหกิจนั้น มีลักษณะ เป็นองค์การธุรกิจ แม้ในกรณีที่ดำเนินงานในรูปแบบสาธารณูปโภค ซึ่งไม่มีการแข่งขัน เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แต่เมื่อมีลักษณะไปเียงไปในทางธุรกิจ การดำเนินงาน ก็ต้องมีความคล่องตัว (flexible) พอสสมควร องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยดี ก็คือ คน หรือตัวปฏิบัติงานนั่นเอง คนจะทำงานซัดกับวัตถุประสงค์ขององค์การเมื่อใดก็ได้ ถ้าเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานหรือภาวะแวดล้อมของงานที่ตัวเอง คั่งนั้น เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุจุดหมาย จึงจำเป็นต้องมีสิ่งจูงใจที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุจุดหมาย จึงจำเป็นต้องมีสิ่งจูงใจต่าง ๆ (inducements) แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้นว่า จัดสถานที่ทำงานและจัดอุปกรณ์ในการทำงานให้ดี ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาและความช่วยเหลือต่าง ๆ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนส่วนตัว การให้สวัสดิการทั้งในด้านบริการและเสริมธุรกิจ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและองค์การ หากองค์การใดมีโครงการจัดดำเนินงานที่ดี โดยมุ่งที่จะให้ผลประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริงแล้ว สวัสดิการที่จัดขึ้นย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น และให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นผลต่อวัตถุประสงค์ของงานในองค์การนั้นด้วย

ความมุ่งหมายในการศึกษา

ในการศึกษาเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่องการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนี้ ผู้เขียนมีความมุ่งหมายดังนี้

๑. เพื่อชี้ให้เห็นความสำคัญของการจัดบริการสวัสดิการที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสำคัญของการให้บริการสวัสดิการแก่พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
๒. ศึกษาความเป็นมาของการจัดบริการสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และประเภทของสวัสดิการเท่าที่ดำเนินงานอยู่ปัจจุบัน เพื่อที่จะเสนอแนะแนวโน้มในอันที่จะปรับปรุงบริการสวัสดิการของ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของพนักงานยิ่งขึ้น

๓. เพื่อเป็นเอกสารทางวิชาการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้เขียนกำหนดการศึกษาในเรื่องของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการต่าง ๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจาก "ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์และการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๐๘" (ดังปรากฏอยู่ในภาคผนวก) ส่วนที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมภายหลังนั้นจะกล่าวถึง เฉพาะตอนที่เกี่ยวข้องกับเท่านั้น สำหรับการออกแบบสอบถามพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยแล้วภายในเดือนมีนาคม ๒๕๑๔

วิธีการศึกษา

ส่วนใหญ่เป็นในรูปของการวิจัยค้นคว้าจากเอกสาร (documentary reseach) ทั้งในคานทางวิชาการและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค นอกจากนั้นก็มีการออกแบบสอบถาม (Questionaire) เพื่อต้องการทราบความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานตามกองต่าง ๆ (เฉพาะในส่วนกลาง) ซึ่งมีตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าแผนกลงมาประมาณ ๑ ใน ๒ ของพนักงานในระดับนี้ทั้งหมด เป็นจำนวน ๕๐๐ ชุด

โดยที่ลำดับขั้นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่เหมือนกับของราชการ การกำหนดขั้นจัดว่า ตริ โท เอก ของการไฟฟ้าส่วนภูมิกาคนั้นจับอยู่กับขั้นของเงินเดือน ไม่มีการสอบเลื่อนขั้นเช่นระบบราชการ เช่น พนักงานรับจัดว่าขั้นเงินเดือนอยู่ระหว่าง ๕๕๐ - ๘๕๐ บาท ขั้นละ ๕๐ บาท ขั้นตรี ๕๐๐ - ๑,๓๐๐ บาท ขั้นละ ๑๐๐ บาท ขั้นโท ๑,๔๐๐ - ๓,๐๐๐ บาท โดยแบ่งขั้นออกเป็น ๒ อันดับ กล่าวคือ อันดับแรกตั้งแต่ ๑,๔๐๐ - ๒,๐๐๐ บาท ขั้นละ ๑๕๐ บาท อันดับหลัง ตั้งแต่ ๒,๐๐๐ - ๓,๐๐๐ บาท ขั้นละ ๒๐๐ บาท ขั้นเอก ๓,๓๐๐ - ๕,๑๐๐ บาท ขั้นละ ๓๐๐ บาท และขั้นพิเศษซึ่งเป็นขั้นสุดท้าย มีอัตราเงินเดือนระหว่าง ๕,๕๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท แบ่งขั้นเงินเดือนเป็น

๒ อันดับ เช่นกัน อันดับแรก ๕,๕๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท ขึ้นละ ๕๐๐ บาท และอันดับที่สอง ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ทั้งนี้อัตราเงินเดือนของพนักงานที่ได้รับอนุญาตบางส่วนอาจจะเหลื่อมล้ำกับตำแหน่งอยู่บ้าง กล่าวคือ ผู้ที่เป็นชั้นเอกตามขั้นเงินเดือน แต่ตำแหน่งในหน้าที่การงานอาจจะยังไม่ถึงตำแหน่งหัวหน้าแผนกก็ได้ ดังนั้นในแบบสอบถามจึงมีพนักงานที่เป็นชั้นเอกอยู่บ้าง

การเสนอเรื่อง

เนื่องจากการศึกษาส่วนใหญ่ใช้การค้นคว้าจากเอกสารเป็นหลัก จะมีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) บ้างก็เฉพาะในบทสรุปเท่านั้น ดังนั้นการเสนอเรื่องจึงเป็นในรูปของการพรรณนาความ (Description) ความสำคัญของเรื่องที่จะเสนอ ท่อสรุปได้เป็นบท ๆ ต่อไปนี้

บทที่ ๑ บทนำ พูดถึงเรื่องกว้าง ๆ เป็นการปูพื้นฐาน (background) เพื่อจะดำเนินเรื่องอันเป็นจุดประสงค์ในการเขียน โดยกล่าวถึงประวัติและการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโคลบัสเซป รวมทั้งความหมายของการบริหารงานบุคคล อันจะนำไปถึงเรื่องของสวัสดิการทั่ว ๆ ไป และสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

บทที่ ๒ บริการสวัสดิการกับการบริหารงานบุคคล กล่าวถึงความหมายของบริการสวัสดิการ วัตถุประสงค์ การพิจารณากำหนดบริการ และประเภทของบริการสวัสดิการที่ควรจัดเป็นเรื่องของบริการสวัสดิการทั่ว ๆ ไป ไม่เจาะจงว่าเป็นของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ

บทที่ ๓ การจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กล่าวถึงบริการประเภทต่าง ๆ ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดให้แก่พนักงาน ทั้งในด้านความช่วยเหลือในด้านเศรษฐกิจ และการให้บริการซึ่งแยกออกเป็น การจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์เมื่อออกจากงาน การชดเชยเงินกองทุนเพื่อบำนาญ ความเดือดร้อน การจัดสรรที่ดินเงินชดเชยแก่ผู้ปฏิบัติงาน การสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอัคคีภัยหรือภัยอื่น ๆ การช่วยเหลือพนักงานลาอุปสมบท การสงเคราะห์ในเรื่องการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนและเงินบำรุงการศึกษา การจ่ายเงินทดแทนเมื่อผู้ปฏิบัติงานประสบอุบัติเหตุ การกุศลสงเคราะห์เมื่อถึงแก่กรรม บริการในด้านสุขภาพอนามัย และการจัดระเบียบ-ส่งพนักงาน ฯลฯ เป็นต้น

บทที่ ๔ การบริหารงานสวัสดิการของกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กล่าวถึงหน่วยงานของกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีหน้าที่รับผิดชอบรวมทั้งผู้มีอำนาจอนุมัติการให้ความช่วยเหลือในเรื่องการให้บริการสวัสดิการแก่พนักงาน ซึ่งแยกออกเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการบริหาร ซึ่งได้แก่คณะกรรมการ และคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เป็นผู้พิจารณาการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดสวัสดิการในคานบริการ ผู้มีอำนาจอนุมัติการให้ความช่วยเหลือ และการควบคุมคานการเงิน

บทที่ ๕ สรุปและขอเสนอแนะ โดยใช้การวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามเป็นข้อสรุปและเสนอแนะวิธีที่จะช่วยให้บริการสวัสดิการดำเนินไปตรงตามความต้องการของพนักงานเท่าที่ทางกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะสามารถทำได้

สารบัญ

	หน้า
✓บทคัดย่อภาษาไทย	ฉ
✓บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
คำนำ	ญ
ความนำ	ก
รายการตารางประกอบ	ข
รายการกราฟประกอบ	ค
 บทที่	
/๑. บทนำ	๑
ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	๒
การบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	๓
คณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	๔
การแบ่งส่วนบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	๑๐
สรุป	๑๔
๒. บริการสวัสดิการกับการบริหารงานบุคคล	๑๕
/ความหมายของบริการสวัสดิการ	๒๑
/วัตถุประสงค์ในการจัดบริการสวัสดิการ	๒๕
/ข้อพิจารณาในการกำหนดบริการสวัสดิการ	๒๙
บริการสวัสดิการที่ควรจัด	๓๒
บริการค้ำสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย	๓๓
บริการค้ำเสริมธุรกิจ	๓๔
บริการค้ำสนับสนุนการ	๓๕

บริการด้านควมมั่นคง	๓๖
บริการด้านการศึกษา	๓๖
บริการด้านสังคมสงเคราะห์	๓๗
บริการสวัสดิการในรัฐวิสาหกิจ	๓๘
สรุป	๓๘

บทที่

๓๗ การจัดสวัสดิการของกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	๕๑
กองทุนสงเคราะห์ลูกปฏิบัติงานในกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	๕๓
การจ่ายเงินกองทุน	๕๔
การนำเงินกองทุนไปแสวงหาผลประโยชน์	๕๖
การจัดสรรที่ดิน	๕๗
การให้ลูกปฏิบัติงานกู้เงินกองทุน	๕๘
การสงเคราะห์ลูกปฏิบัติงานที่ประสบภัยพิบัติหรือภัยอื่น ๆ	๕๘
การชวยเหลือพนักงานลาอุปสมบท	๕๖
การสงเคราะห์ในเรื่องการรักษายาบาล	๖๐
ผู้มีสิทธิรับการสงเคราะห์	๖๐
ประเภทของการสงเคราะห์	๖๐
หลักเกณฑ์ในการสงเคราะห์	๖๑
เงื่อนไขในการสงเคราะห์	๖๓
การชอรับการสงเคราะห์	๖๔
การสงเคราะห์ในเรื่องค่าเล่าเรียนและการศึกษาของบุตร	๖๔
ผู้มีสิทธิรับการสงเคราะห์	๖๕
ประเภทและเงื่อนไขของการสงเคราะห์	๖๖
การจ่ายเงินทดแทนเมื่อพนักงานประสบอุบัติเหตุ	๖๗

ทำบัญชีส่งกระทรวงพาณิชย์หรือส่วนที่ปรึกษาที่ตั้งแก่กรม	๗๖
ทำบัญชีเป็นสมาชิก	๗๖
ทำรายการจากสมาชิก	๗๓
หน้าที่ของสมาชิก	๗๕
การเรียกเก็บและการชำระเงิน	๗๕
การนำส่งเงิน	๗๕
สิทธิของสมาชิก การจัดทำบัญชีและการเบิกจ่ายเงินกุศล	
ส่งกระทรวง	๗๖
การเปรียบเทียบงบประมาณรายได้ออกกับรายจ่าย	
สวัสดิการ	๘๓
บริการด้านสุขภาพอนามัย	๘๓
บริการทางการแพทย์และพยาบาล	๘๓
บริการทางด้านน้ำดื่ม	๘๔
การรักษาความสะอาดในบริเวณสถานที่ทำงาน	๘๔
การควบคุมราคาอาหารและร้านอาหาร	๘๕
บริการด้านการศึกษา	๘๕
จัดให้มีการฝึกอบรม	๘๕
การให้พนักงานไปดูงานหรือศึกษาเพิ่มเติมต่างประเทศ	๘๖
ห้องสมุด	๘๖
บริการด้านสหภาพการ	๘๖
บริการจัดกรับส่งพนักงาน	๘๕
สรุป	๘๗

๔. การบริหารงานสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	๑๐๐
การบริหารงานกองทุนสงเคราะห์และการสงเคราะห์ผู้ ปฏิบัติงาน	๑๐๐
การบริหารงานการกุศลสงเคราะห์	๑๐๓
หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดสวัสดิการในค่านบริการ	๑๐๔
แผนกยานพาหนะ	๑๐๕
แผนกประชาสัมพันธ์	๑๐๕
แผนกพยาบาล	๑๐๖
แผนกฝึกอบรม	๑๐๖
แผนกสวัสดิการ	๑๐๗
ผู้มีอำนาจอนุมัติการให้ความช่วยเหลือ	๑๑๐
การเสนอเรื่องเพื่อขอรับคืนเงินกองทุน	๑๑๐
การเสนอเรื่องเพื่อขอรับการสงเคราะห์เกี่ยวกับการให้ ปฏิบัติงานกู้เงินกองทุน	๑๑๑
การเสนอเรื่องเพื่อขอรับการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรและเงินบำรุงการศึกษา	๑๑๒
การเสนอเรื่องเพื่อขอรับเงินทดแทนเมื่อพนักงานประสบ อุบัติเหตุ	๑๑๔
การเสนอเรื่องเพื่อขอรับเงินกุศลสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงาน หรือสามีภริยาที่ถึงแก่กรรม	๑๑๕
ผู้มีอำนาจในการอนุญาตให้ลา	๑๑๖
การควบคุมค่านการเงิน	๑๑๗
เงินกองทุนสงเคราะห์	๑๑๗

	หน้า
กองบัญชี	๑๙
กองการคลัง	๑๙
เงินกู้ยืมสงเคราะห์	๑๙
กองอำนาจการกลาง	๑๙
กองการเจ้าหน้าที่	๑๙
กองการคลัง	๑๙
กองตรวจบัญชี	๑๙
สารวัตรเขต	๑๙
/สรุป	๒๐
บทที่	
๕. สรุป และข้อเสนอแนะ	๒๑
ภาคผนวก	๒๕
บรรณานุกรม	๒๐
ประวัติการศึกษา	๒๔

รายการตารางประกอบ

ตารางที่

หน้า

๑. แสดงการจ่ายเงินกองทุนและการกู้เงินกองทุน ปี ๒๕๑๑ - ๒๕๑๓	๕๘
๒. แสดงการจ่ายเงินช่วยเหลือในเรื่องการ รักษาพยาบาล ค่าเช่าเรือน บุตร และการจ่ายเงินทดแทน ปี ๒๕๑๑ - ๒๕๑๓	๗๘
๓. แสดงการจ่ายเงินกุศลสงเคราะห์ ปี ๒๕๑๑ - ๒๕๑๓	๘๑
๔. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างงบประมาณรายได้ - ค่าใช้จ่าย สวัสดิการ ปี ๒๕๑๑ - ๒๕๑๔	๘๕
๕. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างงบประมาณรายจ่าย - ค่าใช้จ่าย สวัสดิการ ปี ๒๕๑๑ - ๒๕๑๔	๘๖
๖. จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามอายุ	๑๒๓
๗. จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามเพศ	๑๒๔
๘. จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๒๕
๙. จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามชั้นจ้องพนักงาน	๑๒๖
๑๐. จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามสถานภาพการสมรส	๑๒๗
๑๑. จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามจำนวนบุคคลที่อยู่ในความรั บ บิดา	๑๒๘
๑๒. จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามระยะห่างระหว่างบ้านกับสำนักงาน	๑๒๙
๑๓. จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามอายุการทำงาน	๑๓๐
๑๔. จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องอัตราค่าตอบแทน เพิ่ม ^๕ เกี่ยวกับการกู้เงินกองทุน	๑๓๑
๑๕. จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องอัตราค่าตอบแทน	๑๓๑
๑๖. จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในการผ่อนชำระเงินกู้	๑๓๓

ตารางที่

หน้า

๑๗.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในการชงู ครั้งใหม่	๑๓๕
๑๘.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความต้งการในการมี กรรมสิทธิ์ในที่ดินโดยการจับสลาก	๑๓๕
๑๙.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเนื้อที่ที่ กฟภ. จัดสรรให้กับพนักงาน	๑๓๖
๒๐.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องการให้ กฟภ. ปลูกบ้านให้เจ้าหน้าที่และครอบครัว	๑๓๗
๒๑.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องการรักษ พยาบาล	๑๓๘
๒๒.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามสาเหตุของความไม่พอใจใน เรื่องการรักษาพยาบาล	๑๓๘
๒๓.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องค่าเล่า เรียนบุตรและเงินบำรุงการศึกษา	๑๓๙
๒๔.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามสาเหตุของความไม่พอใจใน เรื่องค่าเล่าเรียนบุตรและเงินบำรุงการศึกษา	๑๔๐
๒๕.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องการจ่าย เงินทดแทนเมื่อพนักงานประสบอุบัติเหตุ	๑๔๑
๒๖.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามสาเหตุของความไม่พอใจใน เรื่องการจ่ายเงินทดแทนเมื่อพนักงานประสบอุบัติเหตุ	๑๔๑
๒๗.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องบริการ ทางการแพทย์และพยาบาล	๑๔๒
๒๘.	จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามสาเหตุของความไม่พอใจ ในเรื่องบริการทางการแพทย์และพยาบาล	๑๔๓

ตารางที่

หน้า

๒๘.	จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องบริการ รถรับ-ส่งพนักงาน	๑๔๔
๓๐.	จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามสาเหตุของความไม่พอใจ ในเรื่องบริการรถรับ-ส่งพนักงาน	๑๔๕
๓๑.	จำนวนพนักงาน กฟผ. ที่เข้ารับการอบรมที่ กฟผ. จัดขึ้น	๑๔๖
๓๒.	จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามระเบียบที่ได้รับจากการอบรม มาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน	๑๔๖
๓๓.	จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องการขยาย บริการเรื่องการกุศลสงเคราะห์ (ฅาปนกิจ)	๑๔๗
๓๔.	จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามความคิดเห็นในเรื่องที่มีพนักงานลา ออกอยู่เสงอ	๑๔๘
๓๕.	จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องประเภท สวัสดิการของ กฟผ.	๑๔๙
๓๖.	จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามความพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสวัสดิการ	๑๕๐
๓๗.	จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามประเภทของสวัสดิการที่ ต้องการให้ กฟผ. จัดเพิ่มขึ้น	๑๕๓
๓๘.	จำนวนพนักงาน กฟผ. ที่คิดว่าจะทำงานกับ กฟผ. ต่อไป	๑๕๔
๓๙.	จำนวนพนักงาน กฟผ. ที่ยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานกับ กฟผ. ต่อไป	๑๕๕

รวมการกระจายประกอบ

กราฟที่

หน้า

๑. แสดงการจ่ายเงินกองทุนและการกู้เงินกองทุน ปี ๒๕๑๑ - ๒๕๑๓ ๕๔
๒. แสดงการจ่ายเงินช่วยเหลือในโครงการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน
บุตร การจ่ายเงินทดแทน และ เงินอุดหนุนเกราะห้ ปี ๒๕๑๑ - ๒๕๑๓ ๕๖