

เศรษฐกิจและการคลัง ฝ่ายบัญชีและศูนย์เครื่องประมวลผล ฝ่ายจัดหาและขนส่ง สำนัก
งานตรวจสอบบัญชี สำนักผู้ตรวจการ และสำนักผู้ว่าการ

2. พนักงานฝ่ายเทคนิค ได้แก่ พนักงานในฝ่ายแผนการและงานโยธา ฝ่าย
วิศวกรรม ฝ่ายปฏิบัติการและบำรุงรักษา ฝ่ายบริการ ฝ่ายก่อสร้าง และสำนักงานโครงการ
เร่งรัดพัฒนาไฟฟ้าชนบท

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยการแจกแบบสอบถามสำหรับกลุ่มผู้บังคับบัญชา ดังนี้
ผู้บังคับบัญชาในส่วนกลาง 55 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 51 ชุด คิดเป็น
ร้อยละ 92.73

ผู้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค 32 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 30 ชุด คิดเป็น
ร้อยละ 93.75

ส่วนตัวอย่างที่ใช้ศึกษาสำหรับกลุ่มพนักงาน โดยแจกแบบสอบถามออกไป ดังนี้
พนักงานในส่วนกลาง 225 ชุด ให้ฝ่ายบริหาร 80 ชุด และฝ่ายเทคนิค 145ชุด
ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 77 และ 137 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.25 และ 94.48 ตาม-
ลำดับ

พนักงานในส่วนภูมิภาค 77 ชุด ให้ฝ่ายบริหาร 27 ชุด และฝ่ายเทคนิค 50 ชุด
ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ดังแสดงในตารางที่ 3

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ส่วนกลาง			ส่วนภูมิภาค		
	จำนวนตัวอย่าง	จำนวนกลับคืน	ร้อยละ	จำนวนตัวอย่าง	จำนวนกลับคืน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	38	34	89.47	28	26	92.86
ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง	13	13	100	4	4	100
ผู้บังคับบัญชาระดับสูง	4	4	100	-	-	-
รวมระดับผู้บังคับบัญชา	55	51	92.73	32	30	93.75
พนักงานฝ่ายบริหาร	80	77	96.25	27	27	100
พนักงานฝ่ายเทคนิค	145	137	94.48	50	50	100
รวมระดับพนักงาน	225	214	95.11	77	77	100

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในส่วนความคิดเห็นของผู้นับถือนิติบุคคล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 แสดงระดับการศึกษาสูงสุด

สถานภาพ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.ศ. 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ม.ศ. 3-ม.ศ. 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ปวช.-ปวส.	4	11.77	-	-	-	-	4	7.84	11	42.31	-	-	11	36.67	15	18.52
ปริญญาตรี	28	82.35	9	69.23	2	50.00	39	76.47	15	57.69	4	100	19	63.33	58	71.60
ปริญญาโท	2	5.88	4	30.77	2	50.00	8	15.69	-	-	-	-	-	-	8	9.88
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรี คือ ร้อยละ 76.47 และ 63.33 โดยที่ผู้บังคับบัญชาในส่วนกลางมีการศึกษาสูงสุด อันค้ำรองลงมาได้แก่การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 15.69 เนื่องจากจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น จบปริญญาโท 2 คน (ร้อยละ 5.88) ผู้บังคับบัญชาระดับกลางจบปริญญาโท 4 คน (ร้อยละ 30.77) และผู้บังคับบัญชาระดับสูงจบปริญญาโท 2 คน (ร้อยละ 50.00) แต่สำหรับผู้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค มีการศึกษาสูงสุดอันค้ำรองลงมาได้แก่การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ-ชั้นสูง (ปวช.-ปวส.) ร้อยละ 36.67 เนื่องจากจากผู้บังคับบัญชาระดับต้นจบการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. 11 คน (ร้อยละ 36.67) โดยที่ไม่มีผู้บังคับบัญชาระดับใดเลยในส่วนภูมิภาคที่จบการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาโท

กล่าวโดยสรุปแล้ว ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 81.48 และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ปวช.-ปวส.) ร้อยละ 18.52

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงระยะเวลาที่ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สถานภาพ ระยะเวลา ที่ทำงาน	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 - 5 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6 - 10 ปี	9	26.47	-	-	-	-	9	17.65	15	57.69	-	-	15	50.00	24	29.63
11- 15 ปี	18	52.94	3	23.08	2	50.00	23	45.10	9	34.62	1	25.00	10	33.33	33	40.74
16- 20 ปี	5	14.71	5	38.46	-	-	10	19.60	-	-	3	75.00	3	10.00	13	16.05
เกินกว่า 20 ปี	2	5.88	5	38.46	2	50.00	9	17.65	2	7.69	-	-	2	6.67	11	13.58
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนกลางทั้งหมดมีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.10 โดยแยกพิจารณาดังนี้

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นในส่วนกลาง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.94 มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี รองลงมาร้อยละ 26.47 มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางในส่วนกลาง ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 76.92 ส่วนที่เหลือร้อยละ 23.08 มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงในส่วนกลาง ร้อยละ 50.00 มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี ที่เหลือ ร้อยละ 50.00 มีอายุการทำงานเกินกว่า 20 ปี

สำหรับผู้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาคนั้น ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาร้อยละ 33.33 มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี โดยแยกพิจารณาดังนี้

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นในส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี และ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.69 และ 34.62 ตามลำดับ ส่วนที่เหลือร้อยละ 7.69 มีอายุงานเกินกว่า 20 ปี

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางในส่วนภูมิภาคซึ่งมีจำนวน 4 คนนั้น มีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี ส่วนที่เหลืออีก 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 75.00 มีอายุงานระหว่าง 16-20 ปี

สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา

1. พนักงานในตำแหน่งผู้บังคับบัญชามีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรประโยควิชาชีพ ไปจนถึงระดับปริญญาโท แต่ส่วนใหญ่มีความรู้ระดับปริญญาตรี

2. อายุการทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 11-15 ปี รองลงมา มีอายุการทำงาน 6-10 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ จะพิจารณาถึงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยแยกวิเคราะห์เป็น 4 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล
2. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน



ศูนย์วิจัยและพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การสรรหาและคัดเลือกบุคคล

ตารางที่ 6 แสดงการสรรหาบุคคล

สถานภาพ สรรหาบุคคลโดย	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประกาศทางหนังสือพิมพ์	4	10.00	1	5.26	1	14.29	6	9.09	2	7.14	-	-	2	5.56	8	7.84
ประกาศหรือแจ้งข่าว เป็นการภายใน	24	60.00	11	57.90	3	42.85	38	57.58	22	78.57	4	50.00	26	72.21	64	62.75
คิดประกาศไว้ที่สถาบัน การศึกษา	4	10.00	3	15.79	2	28.57	9	13.64	-	-	2	25.00	2	5.56	11	10.78
คิดประกาศไว้ที่ กฟภ. อื่น ๆ	5	12.50	3	15.79	-	-	8	12.12	3	10.72	1	12.50	4	11.11	12	11.77
	3	7.50	1	5.26	1	14.29	5	7.57	1	3.57	1	12.50	2	5.56	7	6.86
รวม	40	100	19	100	7	100	66	100	28	100	8	100	36	100	102	100

ตารางที่ ๕ แสดงการสรรหาคัดเลือกของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยสรุปแล้วการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการสรรหาคัดเลือกโดยการประกาศหรือแจ้งข่าวเป็นการภายในมากที่สุด ซึ่งถ้าพิจารณาแยกตามระดับต่าง ๆ ก็ได้คำตอบเช่นเดียวกันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่ในลำดับรองลงมาได้คำตอบที่แตกต่างกัน คือ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตอบว่าคิดประกาศไว้ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้บังคับบัญชาระดับกลางส่วนกลางเห็นว่าอันดับรองลงมาจากการประกาศหรือแจ้งข่าว เป็นการภายในก็คือการคิดประกาศไว้ที่สถาบันการศึกษา และคิดประกาศไว้ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในอัตราร้อยละที่เท่า ๆ กัน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม บางคนระบุว่า การคิดประกาศไว้ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิกานั้นเป็นการคิดประกาศการสรรหาเฉพาะพนักงานด้านเทคนิคเท่านั้น สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูงในส่วนกลาง และผู้บังคับบัญชาระดับกลางในส่วนภูมิกานั้น เห็นว่าวิธีการสรรหาอันดับรองลงมาก็คือการคิดประกาศไว้ที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะตำแหน่งวิศวกร

สำหรับผู้ตอบอื่น ๆ ได้แก่ การประกาศข่าววิทยุ แต่ละหน่วยงานจัดทำมาเอง บางตำแหน่ง เช่น พนักงานขับรถ พนักงานพิมพ์ดีด จะประกาศข่าวทางหนังสือพิมพ์ ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะไม่มี การประกาศข่าวรับสมัคร

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

สถานภาพ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	31	91.18	13	100	4	100	48	94.12	26	100	4	100	30	100	78	96.30
ไม่มี	3	8.82	-	-	-	-	3	5.88	-	-	-	-	-	-	3	3.70
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 แสดงวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

สถานภาพ วิธีการคัดเลือก	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สัมภาษณ์อย่างเคี่ยว สอบข้อเขียนอย่าง- เคี่ยว	7	22.58	6	46.15	-	-	13	27.08	8	30.77	1	25.00	9	30.00	22	28.20
สอบปฏิบัติอย่างเคี่ยว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สัมภาษณ์และสอบข้อ- เขียน	10	32.26	3	23.08	1	25.00	14	29.17	6	23.07	2	50.00	8	26.67	22	28.20
สัมภาษณ์และสอบปฏิบัติ	6	19.36	1	7.69	1	25.00	8	16.67	1	3.85	-	-	1	3.33	9	11.54
สอบข้อเขียนและสอบ- ปฏิบัติ	2	6.45	-	-	-	-	2	4.16	1	3.85	-	-	1	3.33	3	3.85
สอบทั้งสามวิธี	4	12.90	2	15.39	2	50.00	8	16.67	10	38.46	1	25.00	11	36.67	19	24.36
อื่น ๆ	2	6.45	1	7.69	-	-	3	6.25	-	-	-	-	-	-	3	3.85
รวม	31	100	13	100	4	100	48	100	26	100	4	100	30	100	78	100

การถามความคิดเห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือไม่ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 81 คน ในจำนวนนี้มีเพียง 3 คนที่เห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่มีวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยทั้ง 3 คน เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น ในส่วนกลางซึ่งให้เหตุผลว่าไม่มีหลักการแน่นอน

สำหรับวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดส่วนใหญ่ระบุว่ามีการสัมภาษณ์อย่างเดียว ในอัตราเท่า ๆ กับผู้ที่ตอบว่ามีการสัมภาษณ์ร่วมกับสอบข้อเขียน ส่วนวิธีการคัดเลือกที่มีผู้ตอบเป็นอันดับรองลงมาคือ การสอบทั้งสามวิธี ได้แก่ การสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน และสอบปฏิบัติสำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ ระบุว่าขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานผู้นั้นมาสมัคร ผู้บังคับบัญชาพิจารณาวิธีการคัดเลือกเองตามความเหมาะสม ซึ่งถ้าแยกพิจารณาตามระดับของผู้บังคับบัญชาได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ในส่วนกลางระบุว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คัดเลือกพนักงาน โดยการสัมภาษณ์และสอบข้อเขียน เป็นส่วนใหญ่ แต่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นในส่วนภูมิภาคระบุว่ามีการสอบทั้งสามวิธี เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ต่างก็ระบุว่ามีการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว เป็นอันดับรองลงมา ในอัตราที่ไม่แตกต่างกับคำตอบอันดับแรกมากนัก สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับกลางส่วนกลางระบุว่ามีการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาระดับกลางในส่วนภูมิภาคระบุว่ามีการสัมภาษณ์และสอบข้อเขียน เป็นส่วนใหญ่ ส่วนผู้บังคับบัญชาระดับสูงในส่วนกลางระบุว่าสอบทั้งสามวิธี เป็นส่วนใหญ่ ดังแสดงในตารางที่ 7 และ 8

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 แสดงหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการคัดเลือกพนักงาน

สถานภาพ หน่วยงาน	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานนั้นโดยตรง	22	59.46	10	58.82	2	33.33	34	56.67	21	80.77	2	50.00	23	76.67	57	63.33
กองการพนักงาน	9	24.32	4	23.53	2	33.33	15	25.00	3	11.53	-	-	3	10.00	18	20.00
หลายฝ่ายรวมกันในรูปคณะกรรมการ	3	8.11	-	-	2	33.33	5	8.33	1	3.85	-	-	1	3.33	6	6.67
อื่น ๆ	3	8.11	3	17.65	-	-	6	10.00	1	3.85	2	50.00	3	10.00	9	10.00
รวม	37	100	17	100	6	100	60	100	26	100	4	100	30	100	90	100



จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.33 ระบุว่าผู้มีหน้าที่คัดเลือกพนักงาน คือ ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานนั้นโดยตรง รองลงมาร้อยละ 20 ระบุว่า เป็นหน้าที่ของกองการพนักงาน ยกเว้นผู้บังคับบัญชาระดับสูงในส่วนกลางที่ระบุว่า เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานนั้นโดยตรง กองการพนักงาน และหลาย ๆ ฝ่ายรวมกัน ในรูปของคณะกรรมการในอัตรา ร้อยละ 33.33 เท่ากัน และผู้บังคับบัญชาระดับกลางใน ส่วนภูมิภาค ร้อยละ 50.00 ระบุว่า เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานนั้นโดยตรง ส่วน ที่เหลือร้อยละ 50.00 แสดงความคิดเห็นอื่น ๆ ซึ่งความคิดเห็นอื่น ๆ นั้น แยกพิจารณา- คั่งนี้

ในส่วนกลางทั้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ระบุว่า การคัดเลือกพนักงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานนั้นโดยตรง ยกเว้นตำแหน่ง พนักงาน ข้าราชการ พนักงานพิมพ์ดีด และพนักงานการโรง นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นยังระบุ ว่า เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานนั้นร่วมกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงและแผนกที่เกี่ยวข้อง- ส่วนผู้บังคับบัญชาระดับกลางระบุว่า เป็นหน้าที่ของกองการพนักงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาระดับ สูง

ในส่วนภูมิภาค ผู้บังคับบัญชาระดับต้นระบุว่าผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะทำหน้าที่สอบ สัมภาษณ์ แล้วส่งส่วนกลางสอบข้อเขียน ผู้บังคับบัญชาระดับกลางระบุว่า การคัดเลือกพนักงานขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยงานนั้น ๆ ส่วนงานการไฟฟ้าเขตจะเป็นผู้สอบคัดเลือกเฉพาะ พนักงานช่างและพนักงานขับรถเท่านั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 แสดงการเคยมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพนักงาน

สถานภาพ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	16	51.61	31	100	4	100	33	68.75	18	69.23	3	75.00	21	70.00	54	69.23
ไม่เคย	15	48.39	-	-	-	-	15	31.25	8	30.77	1	25.00	9	30.00	24	30.77
รวม	31	100	31	100	4	100	48	100	26	100	4	100	30	100	78	100

ผู้บังคับบัญชาสวนใหญ่ร้อยละ 69.23 เคยมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพนักงานโดยแยกพิจารณา ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นส่วนกลางมีอัตราการเคยและไม่เคยมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพนักงานในอัตราร้อยละใกล้เคียงกัน คือ เคยมีส่วนร่วมร้อยละ 51.61 และไม่เคยมีส่วนร่วมร้อยละ 48.39 ซึ่งต่างกับผู้บังคับบัญชาระดับต้นในส่วนภูมิภาคที่มีอัตราการเคยมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพนักงานถึงร้อยละ 69.23 สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับกลางและระดับสูงในส่วนกลางเคยมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพนักงานร้อยละ 100 แต่สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับกลางในส่วนภูมิภาคจำนวนทั้งหมด 4 คน เคยมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพนักงาน 3 คน (ร้อยละ 75.00) และไม่เคยมีส่วนร่วม 1 คน (ร้อยละ 25.00)

แสดงให้เห็นว่าการคัดเลือกพนักงานส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานนั้นโดยตรง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่จะรับผิดชอบงานก็จะเคยมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพนักงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาระดับใดก็ตามทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ตารางที่ 11 แสดงการบรรจุพนักงานตรงตามความรู้ความสามารถ หรือคุณวุฒิ

สถานภาพ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตรง	27	79.41	11	84.62	3	75.00	41	80.39	24	92.31	3	75.00	27	90.00	68	83.95
ไม่ตรง	2	5.88	-	-	-	-	2	3.92	2	7.69	-	-	2	6.67	4	4.94
อื่น ๆ	5	14.71	2	15.38	1	25.00	8	15.69	-	-	1	25.00	1	3.33	9	11.11
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

การบรรจุพนักงานเพื่อปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิกาศนั้นพบว่า ผู้บังคับบัญชาทุกระดับส่วนใหญ่เห็นว่าบรรจุได้ตรงตามความรู้ความสามารถถึงร้อยละ 83.95 และร้อยละ 4.94 เห็นว่าไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ โดยจากจำนวนผู้ที่ตอบว่าบรรจุได้ไม่ตรงนี้เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สำหรับผู้ที่ให้ค่าตอบอื่น ๆ อีกร้อยละ 11.11 นั้น ที่สำคัญคือระบุว่าส่วนใหญ่การบรรจุพนักงานจะบรรจุตรงตามความรู้ความสามารถหรือตรงตามคุณวุฒิของพนักงานผู้นั้น แต่ก็มีอยู่บ้างที่บรรจุพนักงานได้ไม่ตรง ซึ่งมีสาเหตุสำคัญมาจากการยินยอมลดคุณวุฒิของพนักงานผู้นั้นเอง การใช้ระบบอุปถัมภ์กับบรรจุพนักงานเข้ามาโดยมิได้พิจารณาถึงความรู้อาการตรงตามตำแหน่งงานหรือไม่ การบรรจุโดยภาวะจำยอมเนื่องจากความจำเป็น เช่น เมื่อพนักงานประสบอุบัติเหตุจนถึงแก่ความตาย การไฟฟ้าส่วนภูมิกาศก็อาจให้ความอนุเคราะห์ต่อครอบครัวพนักงานผู้นั้นโดยรับบุตรหรือภรรยาของพนักงานผู้ประสบอุบัติเหตุ เข้าทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิกาศ

ตารางที่ 12 แสดงการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรม

สถานภาพ สนับสนุน	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มาก	10	29.41	8	61.54	2	50.00	20	39.22	13	50.00	2	50.00	15	50.00	35	43.21
พอสมควร	22	64.71	5	38.46	2	50.00	29	56.86	12	46.15	2	50.00	14	46.67	43	53.09
น้อย	2	5.88	-	-	-	-	2	3.92	1	3.85	-	-	1	3.33	3	3.70
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมพอสมควร ร้อยละ 53.09 รองลงมาให้การสนับสนุนมากในอัตราใกล้เคียงกัน ร้อยละ 43.21 มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมน้อย ร้อยละ 3.70 โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับกลางและระดับสูง ไม่มีผู้ตอบว่าให้การสนับสนุนน้อยเลย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 แสดงการทราบล่วงหน้าในการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรม

สถานภาพ การ สำรวจหา ความจำเป็นใน การฝึกอบรม	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ทราบ	17	50.00	3	23.08	-	-	20	39.22	6	23.08	1	25.00	7	23.33	27	33.33
ทราบ	17	50.00	10	76.92	4	100	31	60.78	20	76.92	3	75.00	23	76.67	54	66.67
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

จากตารางที่ 13 แสดงว่าผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ทุกระดับทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทราบว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ยกเว้นผู้บังคับบัญชาระดับต้นส่วนกลางที่มีอัตราการทราบและไม่ทราบเท่า ๆ กัน ในการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น ส่วนใหญ่จะสำรวจโดยการศึกษาหารือระหว่างแผนกอบรมและสัมมนาหรือศูนย์ฝึกอบรมกับผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน และสำรวจโดยการออกแบบสอบถามพนักงาน

ตารางที่ 14 แสดงวิธีการคัดเลือกพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม

สถานภาพ วิธีการคัดเลือก	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิจารณาผลการปฏิบัติงาน งานที่มีจุดอ่อนใน งานใดก็ให้เขาฝึก อบรมในคานนั้น	11	15.71	4	15.38	2	25.00	17	16.35	8	14.29	1	12.50	9	14.06	26	15.48
พนักงานเสนอตัวเอง เข้ารับการฝึก อบรม	4	5.72	-	-	-	-	4	3.85	-	-	-	-	-	-	4	2.38
ส่งไปตามลำดับอาวุโส	9	12.86	3	11.54	-	-	12	11.54	11	19.64	-	-	11	17.19	23	13.69
พิจารณาคำแทนงหน้าที่ ของพนักงานที่ สัมพันธ์กับหัวข้อ เรื่องที่จะฝึกอบรม	33	47.14	13	50.00	4	50.00	50	48.07	22	39.29	4	50.00	26	40.63	76	45.24
หมุนเวียนไปเพื่อเสริม ความรู้ความต่าง ให้กับพนักงาน	13	18.57	5	19.23	2	25.00	20	19.23	14	25.00	3	37.50	17	26.56	37	22.02

ตารางที่ 14 (ต่อ) แสดงวิธีการคัดเลือกพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม

สถานภาพ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อื่น ๆ	-	-	1	3.85	-	-	1	0.96	1	1.78	-	-	1	1.56	2	1.19
รวม	70	100	26	100	8	100	104	100	56	100	8	100	64	100	168	100

วิธีการคัดเลือกพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนมากพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานที่สัมพันธ์กับหัวข้อเรื่องที่จะฝึกอบรม รองลงมาคือคัดเลือกโดยหมุนเวียนไปเพื่อเสริมความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงาน ซึ่งการใช้วิธีการคัดเลือกเช่นนี้อาจทำให้ได้พนักงานที่ยังไม่มีความต้องการที่จะฝึกอบรมในหัวข้อเรื่องนั้น ๆ ทำให้พนักงานขาดความสนใจ และไม่สามารถนำผลจากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ในหน้าที่การงานได้ ส่วนวิธีการคัดเลือกโดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานว่ามีจุดอ่อนในตำแหน่งใดก็ให้เข้าฝึกอบรมในตำแหน่งนั้น และส่งไปตามลำดับอาวุโส นั้น มีผู้ตอบร้อยละ 15.48 และ 13.69 ตามลำดับ สำหรับวิธีที่พนักงานเสนอตัวเองขอเข้ารับการฝึกอบรมนั้นน้อยมากเพียงร้อยละ 2.38 เท่านั้น ความคิดเห็นอื่น ๆ คือการสอบถามความสนใจของพนักงานในการเข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ 15 แสดงการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม

สถานภาพ การฝึกอบรม	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเมินทุกครั้ง	26	76.47	9	69.23	4	100	39	76.47	16	61.54	2	50.00	18	60.00	57	70.37
ประเมินบางครั้ง	6	17.65	3	23.08	-	-	9	17.65	9	34.61	2	50.00	11	36.67	20	24.69
ไม่ประเมิน	2	5.88	1	7.69	-	-	3	5.88	1	3.85	-	-	1	3.33	4	4.94
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

ภายหลังที่ได้จัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.37 จะทำการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับสูงในส่วนกลางทั้งหมด ร้อยละ 100 จะประเมินผลทุกครั้ง มีผู้บังคับบัญชาเพียงส่วนน้อยจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.94 ที่ไม่ประเมินผล โดยเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น 3 คน และผู้บังคับบัญชาระดับกลาง 1 คน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 แสดงความคิดเห็นของการฝึกอบรมที่จัดขึ้น

สถานภาพ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจ	23	67.65	12	92.31	4	100	39	76.47	24	92.31	4	100	28	93.33	67	82.72
ไม่พอใจ	11	32.35	1	7.69	-	-	12	23.53	2	7.69	-	-	2	6.67	14	17.28
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับส่วนใหญ่พอใจต่อการฝึกอบรมที่จัดขึ้นถึงร้อยละ 82.72 ไม่พอใจเพียงร้อยละ 17.28 ซึ่งจำนวนผู้ที่ไม่พอใจส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น สาเหตุสำคัญที่ทำให้ไม่พอใจคือ การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของพนักงานทำให้ได้ประโยชน์บ้าง ไม่ได้ประโยชน์บ้าง สาเหตुरองลงมาก็คือวิทยากรที่มาบรรยายมักเน้นทางด้านทฤษฎี และไม่มีเทคนิคในการสอน ทำให้ได้ประโยชน์น้อยมาก การฝึกอบรมจัดให้แก่พนักงานนั้นจัดได้ไม่ทั่วถึง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 17 แสดงวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สถานภาพ ประเมินผลเพื่อ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขึ้นเงินเดือน	21	24.14	11	28.21	3	33.34	35	25.93	16	21.62	1	14.29	17	20.99	52	24.07
เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง	16	18.39	11	28.21	1	11.11	28	20.74	22	29.73	4	57.14	26	32.10	54	25.00
บรรจุแต่งตั้ง	16	18.39	7	17.95	1	11.11	24	17.78	16	21.62	2	28.57	18	22.22	42	19.45
โอน ย้าย	5	5.75	2	5.13	-	-	7	5.18	4	5.41	-	-	4	4.94	11	5.09
พิจารณาให้ออกจากงาน ให้พนักงานพิจารณา		1.15	1	2.56	1	11.11	3	2.22	1	1.35	-	-	1	1.23	4	1.85
ปรับปรุงตนเอง	13	14.94	3	7.69	1	11.11	17	12.59	8	10.81	-	-	8	9.88	25	11.58
ปรับปรุงวิธีทำงานและ เครื่องมือเครื่องใช้	15	17.24	4	10.25	2	22.22	21	15.56	7	9.46	-	-	7	8.64	28	12.96
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	87	100	39	100	9	100	135	100	74	100	7	100	81	100	216	100

ตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. ขึ้นเงินเดือน
3. บรรจุแต่งตั้ง
4. ปรับปรุงวิธีทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้
5. ให้พนักงานพิจารณาปรับปรุงตนเอง
6. โอน ย้าย
7. ให้ออกจากงาน

แต่ถ้าคิดเป็นอัตราร้อยละแล้ว จะเห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการ เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน และการบรรจุแต่งตั้งมากที่สุด เท่ากับร้อยละ 25.00 24.07 และ 19.45 ตามลำดับ



ศูนย์วิจัยและพัฒนาการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 แสดงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สถานภาพ หลักเกณฑ์	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีแบบฟอร์มและ หลักเกณฑ์จัด ทำเป็นระบบ หลักเกณฑ์ค่อนข้าง เป็นระบบ หลักเกณฑ์ไม่เป็น ระบบ อื่น ๆ	2	5.88	3	23.08	-	-	5	9.80	5	19.23	-	-	5	16.67	10	12.35
	26	76.47	8	61.54	3	75.00	37	72.55	8	30.77	2	50.00	10	33.33	47	58.02
	6	17.65	2	15.38	1	25.00	9	17.65	13	50.00	2	50.00	15	50.00	24	29.63
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

ตารางที่ 19 แสดงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง

สถานภาพ หลักเกณฑ์	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีแบบฟอร์มและหลัก เกณฑ์จัดทำเป็น- ระบบคือ หลักเกณฑ์ค่อนข้าง- เป็นระบบ	5	14.71	5	38.46	2	50.00	12	23.53	10	38.46	-	-	10	33.33	22	27.16
หลักเกณฑ์ไม่เป็น ระบบ	4	11.76	1	7.69	-	-	5	9.80	6	23.08	-	-	6	20.00	11	13.58
อื่น ๆ	1	2.94	-	-	1	25.00	2	3.92	-	-	-	-	-	-	2	2.47
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

หลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนชั้นเงินเดือนของพนักงานนั้นผู้
บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นว่าหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ค่อนข้างเป็นระบบ ร้อยละ 58.02
รองลงมาเห็นว่าไม่มีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์เป็นระบบ ร้อยละ 29.63 มีเพียงร้อยละ
12.35 ที่เห็นว่าไม่มีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์จัดทำเป็นระบบก็ ส่วนความคิดเห็นของผู้
บังคับบัญชาที่มีต่อการประเมินผลเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นร้อยละ 56.79 เห็นว่า
มีหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ค่อนข้างเป็นระบบ รองลงมาร้อยละ 27.17 เห็นว่ามีแบบ
ฟอร์มและหลักเกณฑ์จัดทำเป็นระบบก็ และร้อยละ 13.58 เห็นว่าไม่มีแบบฟอร์ม และหลัก
เกณฑ์เป็นระบบ สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับสูงในส่วน
กลางระบุ คือ ไม่ทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ดังแสดง
ในตารางที่ 18 และ ตารางที่ 19

จะเห็นว่าความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการประเมินผลเพื่อการเลื่อนชั้น-
เงินเดือนและการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นความคิดเห็นในลักษณะเป็นกลาง คือ เห็น
ว่าค่อนข้างเป็นระบบ แต่อาจจะพิจารณาความเห็นอันคับข้องลงไป ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าการ
ประเมินผลเพื่อการเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่มีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์เป็นระบบ แต่การ
ประเมินผลเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งมีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์จัดทำเป็นระบบก็ ย่อม
แสดงว่าหลักเกณฑ์การประเมินผลเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งตามความคิดเห็นของผู้
บังคับบัญชา มีหลักเกณฑ์การประเมินผลที่เป็นระบบดีกว่าหลักเกณฑ์การประเมินผลเพื่อการ
เลื่อนชั้นเงินเดือน

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนชั้นเงินเดือนของพนักงาน ผู้
บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะประเมินผลปีละ 1 ครั้ง มี 60 คน ประเมินผลปีละ 3-4 ครั้ง มี
10 คน ประเมินผลปีละ 12 ครั้ง มีน้อยที่สุด 4 คน

ตารางที่ 20 แสดงช่วงเวลาการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง

พิจารณา เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีการพิจารณา																
ประเมินผลทุกปี	5	13.16	6	40.00	-	-	11	19.30	1	3.85	-	-	1	3.23	12	13.63
จะพิจารณาก่อนเมื่อ มีตำแหน่งว่างลง	8	21.05	3	20.00	3	75.00	14	24.56	13	50.00	1	20.00	14	45.16	28	31.82
ไม่แน่นอน คัดเลือก พิจารณาเป็นแต่- ละกรณีไป	22	57.89	4	26.67	1	25.00	27	47.37	9	34.61	3	60.00	2	38.71	39	44.32
อื่น ๆ	3	7.90	2	13.33	-	-	5	8.77	3	11.54	1	20.00	4	12.90	9	10.23
รวม	38	100	15	100	4	100	57	100	26	100	5	100	31	100	88	100

การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ร้อยละ 44.32 ระบุว่ามีการพิจารณาเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นแต่ละกรณีไป โดยไม่มีหลักเกณฑ์เป็นที่แน่นอนว่าเมื่อใดจะมีการพิจารณาร้อยละ 31.82 ระบุว่าจะมีการพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานก็ต่อเมื่อมีตำแหน่งว่างลง โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับสูงใน ส่วนกลางที่ระบุข้อมนี้มีจำนวน 3 คน จากจำนวนทั้งหมด 4 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และผู้บังคับบัญชาระดับต้นในส่วนภูมิภาคจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีส่วนน้อยเพียงร้อยละ 13.63 ที่ระบุว่ามีการพิจารณาประเมินผลเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งทุกปี ยกเว้นผู้บังคับบัญชาระดับกลางในส่วนกลางที่มีความเห็นเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 40.00 ว่ามีการพิจารณาประเมินผลทุกปี ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ คือ จะพิจารณาให้กับพนักงานที่มีเงินเดือนใกล้เต็มขั้นอัตราเงินเดือน ในอันดับตำแหน่งนั้น หรือเมื่อมีตำแหน่งว่างลง และจะพิจารณาเมื่อต้องการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานเท่านั้น

ตามหลักเกณฑ์ในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งจะกระทำได้เมื่อมีตำแหน่งหรืออันดับของตำแหน่งว่างลงตามจำนวนอัตราค่าจ้างที่ไ้รับอนุมัติ ซึ่งบางครั้งผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรืออันดับของตำแหน่งให้แก่พนักงานผู้มีอัตราเงินเดือนใกล้เต็มขั้นอัตราเงินเดือนในอันดับตำแหน่งนั้นเป็นแต่ละกรณีไป แต่ทั้งนี้ก็ต้องคำนึงถึงอัตราที่ว่างตามจำนวนอัตราค่าจ้างที่ไ้รับอนุมัติเป็นหลัก คือ ถ้าไม่มีตำแหน่งหรืออันดับของตำแหน่งว่างแล้วก็ไม่สามารถเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานได้

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 แสดงระดับตำแหน่งของพนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สถานภาพ ระดับ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานระดับหัวหน้า แผนกลงมาถึงพนักงาน ระดับปฏิบัติ งานทั่วไป	9	26.47	4	30.77	-	-	13	25.49	7	26.92	2	50.00	9	30.00	22	27.16
พนักงานระดับผู้อำนวยการ กองลงมาถึง พนักงานระดับปฏิบัติ งานทั่วไป	-	-	-	-	1	25.00	1	1.96	-	-	-	-	-	-	1	1.23
พนักงานระดับผู้อำนวยการ ฝ่ายลงมาถึง พนักงานระดับปฏิบัติ งานทั่วไป	2	5.88	-	-	-	-	2	3.92	2	7.69	-	-	2	6.67	4	4.94
พนักงานทุกระดับ	19	55.88	6	46.15	3	75.00	28	54.90	16	61.54	1	25.00	17	56.66	45	55.56
อื่น ๆ	4	11.77	3	23.08	-	-	7	13.73	1	3.85	1	25.00	2	6.67	9	11.11
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ร้อยละ 55.56 มีความเห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการ
 ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานทุกระดับ และพิจารณา
 เฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกลงมา เป็นอันดับรอง คือ ร้อยละ 27.16 ยกเว้น
 ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ในส่วนภูมิภาค ซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 50.00 เห็นว่าการไฟฟ้าส่วน
 ภูมิภาคพิจารณาประเมินผลเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานระดับหัวหน้าแผนกลงมา
 และร้อยละ 25.00 เห็นว่าพิจารณาให้กับพนักงานทุกระดับ ผู้บังคับบัญชาเพียงส่วนน้อยเท่า
 นั้น คือ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมี
 การพิจารณาประเมินผลเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายลง-
 มา คิดเป็นร้อยละ 4.94 มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น คือ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง
 ในส่วนกลางที่เห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการพิจารณาประเมินผลเพื่อการเลื่อนขั้นเงิน-
 เดือนให้กับพนักงานระดับผู้อำนวยการกองลงมา ความคิดเห็นอื่น ๆ ได้แก่ มีการพิจารณา
 ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการลงมาเท่านั้นพิจารณาพนักงานทุกระดับ เว้นแต่ผู้ที่มีเงินเดือนใกล้เคียงขั้น
 อัตรารับเงินเดือนในอันดับตำแหน่งนั้น นอกจากนี้ยังมีผู้ระบุว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่มีหลัก
 เกณฑ์การประเมินผลเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ไม่ทราบว่าการ
 ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการประเมินผลให้แก่พนักงานระดับใดบ้าง และมีผู้ตอบว่าไม่ทราบ อัน
 เป็นผลเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชานั้นประเมินผลเฉพาะพนักงานในหน่วยงานของตน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 แสดงคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง

สถานภาพ คุณสมบัติ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พิจารณาจากผู้ที่มิคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง	23	42.59	11	50.00	4	100	38	47.50	21	41.18	3	50.00	24	42.10	62	45.25
พิจารณาจากพนักงานในตำแหน่งที่อยู่ระดับต่ำกว่าไปจากตำแหน่งที่ว่าง	20	37.04	7	31.82	-	-	27	33.75	18	35.29	2	33.33	20	35.09	47	34.31
พิจารณาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกับตำแหน่งที่ว่าง	8	14.81	4	18.18	-	-	12	15.00	12	23.53	1	16.67	13	22.81	25	18.25
อื่น ๆ	3	5.56	-	-	-	-	3	3.75	-	-	-	-	-	-	3	2.19
รวม	54	100	22	100	4	100	80	100	51	100	6	100	57	100	137	100

ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานนั้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับส่วนใหญ่จะพิจารณาให้กับพนักงานผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างเป็นอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 45.25 และพิจารณาให้กับพนักงานในตำแหน่งที่อยู่ระดับต่ำถัดไปจากตำแหน่งที่ว่าง เป็นอันดับรองลงมา ร้อยละ 34.31 มีส่วนน้อยเพียงร้อยละ 18.25 ที่พิจารณาให้กับพนักงานที่ปฏิบัติในลักษณะงานที่ใกล้เคียงกับตำแหน่งที่ว่าง สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น จำนวน 3 คน ระบุว่าตนเองไม่ได้เป็นผู้พิจารณา เนื่องจากการพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า จึงไม่ทราบว่ากรพิจารณานั้นจะพิจารณาจากผู้ใด



ศูนย์วิทยะภัคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 แสดง เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สถานภาพ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คุณภาพของงาน	29	13.61	10	10.99	4	12.12	43	12.76	21	11.67	2	7.69	23	11.17	66	12.15
ความซื่อสัตย์	19	8.92	13	14.29	3	9.09	35	10.39	13	7.22	3	11.54	16	7.76	51	9.39
ความคิดริเริ่ม	25	11.74	9	9.89	3	9.09	37	10.98	21	11.67	3	11.54	24	11.65	61	11.23
ความสามารถในการเรียนรู้งาน	16	7.51	6	6.59	3	9.09	25	7.42	20	11.11	3	11.54	23	11.17	48	8.84
การตัดสินใจ	21	9.86	12	13.19	3	9.09	36	10.68	20	11.11	1	3.85	21	10.19	57	10.50
การเป็นผู้นำ	15	7.04	7	7.69	3	9.09	25	7.42	19	10.56	4	15.38	23	11.17	48	8.84
ความรอบรู้ในงาน	18	8.45	9	9.89	4	12.12	31	9.20	16	8.89	3	11.54	19	9.22	50	9.21
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	25	11.74	9	9.89	3	9.09	37	10.98	18	10.00	2	7.69	20	9.71	57	10.50
การให้ความร่วมมือประสานงาน	25	11.74	10	10.99	4	12.12	39	11.57	15	8.33	3	11.54	18	8.74	57	10.50
ปริมาณงาน	19	8.92	5	5.49	3	9.09	27	8.01	13	7.22	1	3.85	14	6.79	41	7.55
อื่น ๆ	1	0.47	1	1.10	-	-	2	0.59	4	2.22	1	3.85	5	2.43	7	1.29
รวม	213	100	91	100	33	100	337	100	180	100	26	100	206	100	543	100

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะพิจารณาจากคุณภาพของงานมากที่สุด รองลงมาคือความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ความมุ่งมั่นในการทำงาน การให้ความร่วมมือประสานงาน ความซื่อสัตย์ ความรอบรู้ในงาน น้อยที่สุด คือการเป็นผู้นำ ความสามารถในการเรียนรู้งาน และ ปริมาณ ถ้าพิจารณาแยกตามกลุ่มของผู้บังคับบัญชาแล้วปรากฏผลดังนี้

ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ในส่วนกลางยึดหลักเกณฑ์จากคุณภาพของงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความคิดริเริ่ม ความมุ่งมั่นในการทำงาน การให้ความร่วมมือประสานงาน น้อยที่สุดคือการเป็นผู้นำ และผู้ตอบอื่น ๆ คือ การปฏิบัติตามระเบียบ ความเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ในส่วนภูมิภาคยึดหลักเกณฑ์จากคุณภาพของงาน และความคิดริเริ่มมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถในการเรียนรู้งาน การตัดสินใจ น้อยที่สุดคือการพิจารณาจากปริมาณงาน และความซื่อสัตย์ ผู้ตอบอื่น ๆ จำนวน 4 คน คือ การเป็นผู้มีความรับผิดชอบ

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ในส่วนกลางยึดหลักเกณฑ์จากความซื่อสัตย์มากที่สุด รองลงมาคือการตัดสินใจ ผู้ตอบน้อยที่สุดคือพิจารณาจากปริมาณงาน สำหรับเกณฑ์ใช้ในการพิจารณาอื่น ๆ ได้แก่การมีระเบียบวินัย ความมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งใช้แตกต่างกันไปตามระดับของพนักงาน

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ในส่วนภูมิภาคยึดเกณฑ์การเป็นผู้นำมากที่สุด รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการเรียนรู้งาน ความรอบรู้ในงาน การให้ความร่วมมือประสานงาน ผู้ตอบน้อยที่สุดคือการตัดสินใจ และปริมาณงาน ผู้ตอบอื่น ๆ คือ พิจารณาจากความประพฤติกของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบด้วยปัจจัยอื่น ๆ

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงในส่วนกลางยึดหลักเกณฑ์จากคุณภาพของงาน ความรอบรู้ในงาน การให้ความร่วมมือประสานงานเป็นส่วนใหญ่ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ นอกจากนั้นจะใช้พิจารณาเป็นอันดับรองลงมา

ตารางที่ 24 แสดงการมีกำรบันทึกผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สถานภาพ การบันทึก	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	28	82.35	11	84.62	3	75.00	42	82.35	21	80.77	3	75.00	24	80.00	66	81.48
ไม่มี	6	17.65	2	15.38	1	25.00	9	17.65	5	19.23	1	25.00	6	20.00	15	18.52
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

การบันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาระดับต้นในส่วนกลาง ร้อยละ 82.35 ในส่วนภูมิกากร้อยละ 80.77 มีบันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางในส่วนกลาง ร้อยละ 84.62 ในส่วนภูมิภาค ร้อยละ 75.00 มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงในส่วนกลาง ร้อยละ 75.00 คือ จากจำนวน 3 ใน 4 คน มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานถึงร้อยละ 81.48 ไม่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานเพียงร้อยละ 18.52

เท่านั้น

ตารางที่ 25 แสดงการชี้แจงแนะนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ไต่บังคัมภีร์ฯ หลังจากทำการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

สถานภาพ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชี้แจง	29	85.29	12	92.31	4	100	45	88.24	23	88.46	3	75.00	26	86.67	71	87.65
ไม่ได้ชี้แจง	5	14.71	1	7.69	-	-	6	11.76	3	11.54	1	25.00	4	13.33	10	12.35
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับส่วนใหญ่เมื่อได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ได้ทำการชี้แจงแนะนำวิธีการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ไต่บังคัมภีร์ฯ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับสูงในส่วนกลางทั้ง 4 คน (ร้อยละ 100) ที่ระบุว่ามีการชี้แจงให้แก่ผู้ไต่บังคัมภีร์ฯ มีผู้บังคับบัญชาสวนน้อยเพียงร้อยละ 12.35 เท่านั้น ที่ไม่ได้ชี้แจงหรือแนะนำวิธีการทำงานของผู้ไต่บังคัมภีร์ฯ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ดีอยู่แล้ว ไม่มีข้อบกพร่องในการทำงาน หรือผู้บังคับบัญชาอาจมองไม่เห็นข้อบกพร่องต่าง ๆ ไม่มีเวลาที่จะชี้แจง หรือไม่เห็นความสำคัญที่จะชี้แจงแนะนำวิธีการทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 แสดงความคิดเห็นในการ เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินอุทธรณ์หรือชี้แจงข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม หลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สถานภาพ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ควร	30	88.24	12	92.31	4	100	46	90.20	25	96.15	3	75.00	28	93.33	74	91.36
ไม่ควร	4	11.76	1	7.69	-	-	5	9.80	1	3.85	1	25.00	2	6.66	7	8.64
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

เมื่อผู้บังคับบัญชามีไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ร้อยละ 91.36 เห็นว่าควรเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินสามารถอุทธรณ์หรือชี้แจงข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาได้ เพราะเป็นทางหนึ่งที่จะให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ถ้าหากผลการประเมินผิดพลาดไปเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวผู้ประเมินว่ามีความยุติธรรมเพียงใด หรือผู้ถูกประเมินมีข้อบกพร่องตรงไหนจะได้แก้ไขข้อบกพร่องนั้น เป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะสร้างทัศนคติอันดี ตลอดจนได้ชี้แจงทำความเข้าใจกับงานผู้นั้น เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ลดปัญหาการร้องเรียนแต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้ ควรพิจารณาเป็นแต่ละกรณีไป ส่วนผู้ที่เห็นว่าไม่ควรที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสอุทธรณ์หรือชี้แจงข้อเท็จจริงนั้น เพราะตัวผู้บังคับบัญชานูประเมินยอมรับถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานว่าเป็นเช่นไร ดังนั้นผลของการพิจารณาควรต้องเป็นที่ยอมรับ ถ้าให้มีการอุทธรณ์อาจเกิดความยุ่งยาก ความขัดแย้ง ในเมื่อผู้บังคับบัญชาได้มีการชี้แจงแนะนำวิธีการทำงาน และแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังการประเมินผลแล้วก็ไม่ควรเปิดโอกาสให้อุทธรณ์อีก

สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน

ตารางที่ 27 แสดงความคิดเห็น ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สถานภาพ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจ	34	100	11	84.62	3	75.00	48	94.12	22	84.62	4	100	26	86.67	74	91.36
ไม่พอใจ	-	-	2	15.38	-	-	2	3.92	4	15.38	-	-	4	13.33	6	7.41
อื่น ๆ	-	-	-	-	1	25.00	1	1.96	-	-	-	-	-	-	1	1.23
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีส่วนใหญ่มากในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่มีอยู่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถึง ร้อยละ 91.36 ส่วนที่เห็นว่าไม่พอใจ เนื่องจากความต้องการของมนุษย์ไม่มีสิ้นสุด และไม่เคยมุ่งพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ แล้ว ก็มักจะคิดว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยังมีสวัสดิการน้อยกว่า สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ ของผู้บังคับบัญชาระดับสูงระบุว่าไม่สามารถตอบได้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคหรือไม่ เพราะความต้องการของพนักงานแต่ละคนไม่เท่ากัน

ตารางที่ 28 แสดงความคิดเห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรให้สวัสดิการเพิ่มเติมจากปัจจุบัน

สถานภาพ	ส่วนกลาง								ส่วนภูมิภาค							
	ระดับต้น		ระดับกลาง		ระดับสูง		รวม		ระดับต้น		ระดับกลาง		รวม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ควร	7	20.59	4	30.77	-	-	11	21.57	12	46.15	2	50.00	14	46.67	25	30.86
ไม่ควร	27	79.41	9	69.23	4	100	40	78.43	14	53.85	2	50.00	16	53.33	56	69.14
รวม	34	100	13	100	4	100	51	100	26	100	4	100	30	100	81	100

ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ทุกระดับ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่ควรให้สวัสดิการเพิ่มเติมจากปัจจุบัน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมดร้อยละ 69.14 โดยผู้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาคให้เหตุผลว่าสวัสดิการที่ได้รับดีและเพียงพออยู่แล้ว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังอยู่ในระหว่างการกองทุนเพื่อขยายเขตจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง จึงไม่สมควรให้สวัสดิการเพิ่มเติม สำหรับผู้บังคับบัญชาในส่วนกลางให้เหตุผลเช่นเดียวกันคือ สวัสดิการในปัจจุบันของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคคืออยู่แล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐและเอกชน พอสมควรกับการยังชีพของพนักงานและสถานะเศรษฐกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แต่ในอนาคต ถ้าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีกำลังเงินพอควรพิจารณาให้สวัสดิการเพิ่มเติม และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่ควรให้สวัสดิการเพิ่มเติม แต่ควรปรับปรุงวิธีการปฏิบัติด้านสวัสดิการให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ผู้ที่เห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรให้สวัสดิการเพิ่มเติมจากปัจจุบันมีจำนวน ร้อยละ 30.86 โดยผู้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาคให้เหตุผลว่า รัฐวิสาหกิจในระดับเดียวกัน ควรจะปรับสวัสดิการให้เท่ากัน ส่วนผู้บังคับบัญชาในส่วนกลางให้เหตุผลว่าค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นมาก จึงควรปรับสวัสดิการให้เพิ่มขึ้น เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ไม่เป็นห่วงกับภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ เป็นการ สร้างความผูกพันของพนักงานให้มีความรักการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น

สวัสดิการที่ผู้บังคับบัญชาในส่วนกลาง เห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรเพิ่มเติม คือ

1. ค่ารักษาพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชน ควรให้เบิกได้อย่างน้อยครั้งหนึ่ง แม่จะเป็นคนไข้นอก
2. ควรเพิ่มจำนวนวันทำงานของสถานพยาบาลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในวันเสาร์ และอาทิตย์ เนื่องจากไม่สะดวกที่จะนำบุตรมาตรวจรักษาในวันธรรมดาได้
3. ควรให้มีการ เหม่าจ่ายค่ารักษาพยาบาล แทนที่จะจ่ายเมื่อกรณีเจ็บป่วยเพื่อ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานรักษาสุขภาพ
4. เพิ่มวงเงินสำหรับการกู้ยืมบ้านและที่ดิน เพราะปัจจุบันบ้านและที่ดินมีราคา แพงมาก และเพิ่มวงเงินสำหรับการกู้ประเภทต่าง ๆ ให้มียอดวงเงินที่เหมาะสมกับสภาวะ เศรษฐกิจ
5. ช่วยการศึกษาของบุตรพนักงาน นอกเหนือจากค่าเล่าเรียน เช่น ค่ารถ นอกจากนี้ควรให้เบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้จนจบระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้มีการ ยกกระดับการศึกษาของชาติ
6. เพิ่มโบนัสและค่าครองชีพ
7. ควรให้พนักงานที่เกษียณอายุมีสิทธิได้รับเงินบำนาญ
8. บริการรถรับส่งพนักงานเพิ่มขึ้นให้เพียงพอ
9. จัดสรร เงินทุนให้พนักงานไปศึกษาต่อต่างประเทศในด้านคอมพิวเตอร์
10. ให้มีเงินช่วยในการพักผ่อนประจำปี

สำหรับผู้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาคเห็นว่าสวัสดิการที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควร
เพิ่มเติม คือ

1. ควรจัดให้มีสถานพยาบาลพร้อมแพทย์ดูแลให้สำนักงานการไฟฟ้าเขตต่าง ๆ
2. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสม และสะดวกสบายพอสมควร เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการติดตั้งเครื่องปรับอากาศในห้องทำงาน
3. จัดให้มีรถรับส่งพนักงานในส่วนภูมิภาค
4. จัดให้มีน้ำดื่มในสำนักงานอย่างทั่วถึง
5. เพิ่มค่าครองชีพ
6. เพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยงที่ตกในการปฏิบัติงานนอกห้องที่
7. ให้มีค่าเบี้ยเลี้ยงเพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานต้องอยู่เวร เพื่อซ่อมแซมกระแสไฟฟ้าที่
ขัดข้อง
8. จัดให้มีบ้านพักสำหรับพนักงานผู้น้อย

สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา

การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

1. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สรรหาบุคคลโดยการ
ประกาศหรือแจ้งข่าวเป็นการภายในมากที่สุด เป็นส่วนน้อยที่เห็นว่าการประกาศทางหนังสือ
พิมพ์ คิดประกาศไว้ที่สถาบันการศึกษา และคิดประกาศไว้ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวิธีการคัดเลือกพนักงาน โดยส่วนใหญ่ใช้วิธีการ
สัมภาษณ์อย่างเดียว การสัมภาษณ์และสอบข้อเขียน รองลงมาคือ การสอบทั้งสามวิธี ซึ่งได้แก่
การสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน และสอบปฏิบัติ
3. การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานโดยส่วนรวมแล้ว เห็นว่าเป็นหน้าที่ของ
ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานนั้นโดยตรง รองลงมาเห็นว่าเป็นหน้าที่ของกองการพนักงาน โดย
เฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับสูงในส่วนกลางที่เห็นว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน
กองการพนักงาน และหลายฝ่ายรวมกันในรูปคณะกรรมการ

4. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมในการ คัด เลือกพนักงาน เข้าทำงาน โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และระดับสูงทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคซึ่งมีอัตราการมีส่วนร่วมในการคัด เลือกสูงมาก ซึ่งคำตอบจะสัมพันธ์กับในข้อข้างต้นที่เห็นว่าการคัด เลือกพนักงาน เข้าทำงานโดยส่วนใหญ่แล้ว เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้นโดยตรง
5. สำหรับการบรรจุพนักงาน ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นว่าบรรจุได้ตรงตาม ความรู้ความสามารถ หรือ ตรงตามคุณสมบัติของพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนา

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีนโยบายในการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมมากพอสมควร
2. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ทราบว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งการสำรวจความจำเป็นนั้นส่วนใหญ่ใช้วิธีปรึกษาหารือระหว่างแผนกอบรมและสัมมนาหรือศูนย์ฝึกอบรมกับผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน และสำรวจความคิดเห็นโดยออกแบบสอบถามพนักงาน
3. การคัดเลือกพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานที่สัมพันธ์กับหัวข้อ เรื่องที่จะฝึกอบรม รองลงมาได้แก่หมุนเวียนไปเพื่อเสริมความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงาน พิจารณาผลการปฏิบัติงานว่ามีจุดอ่อนในตำแหน่งใดก็ให้เข้าฝึกอบรมในตำแหน่งนั้น
4. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม
5. ผู้บังคับบัญชาส่วนมากมีความพอใจต่อการฝึกอบรมที่จัดขึ้นมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ไม่พอใจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากรที่มาบรรยายไม่มีเทคนิคในการสอน คือ มักเน้นทางด้านทฤษฎี



การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อวัตถุประสงค์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รองลงมาเพื่อการขึ้นเงินเดือน และบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ
2. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นว่าหลักเกณฑ์ค่อนข้างเป็นระบบ และ มีการประเมินผลพนักงานทุกระดับ
3. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ค่อนข้างเป็นระบบ โดยผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นว่าจะมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานเป็นแต่ละกรณีไป โดยไม่มีหลักเกณฑ์เป็นที่แน่นอนว่าเมื่อใดจึงจะมีการพิจารณา และจะพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง
4. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะยึดเกณฑ์คุณภาพของงาน และความคิคริเริ่มเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือ การตัดสินใจ ความมุ่งมั่นในการทำงาน การให้ความร่วมมือประสานงาน
5. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
6. ผู้บังคับบัญชามากมีการชี้แจงแนะนำวิธีการทำงาน และแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากทำการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว
7. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นว่าควรเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินสามารถอุทธรณ์หรือชี้แจงข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อเห็นว่าได้รับความไม่เป็นธรรมภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้รับความเป็นธรรม เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน

สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน

1. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่มีอยู่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรให้สวัสดิการเพิ่มเติมกับพนักงานจากที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะสวัสดิการที่ได้รับดีและเพียงพออยู่แล้ว

2. สำหรับผู้บังคับบัญชาที่เห็นว่ากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรให้สวัสดิการเพิ่มเติม ได้แก่สวัสดิการต่าง ๆ คือ บ้านพักสำหรับพนักงาน การรักษาพยาบาล ขยายวงเงินสำหรับการกู้ยืมประเภทต่าง ๆ เพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าครองชีพ เงินโบนัส ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และรถรับส่งพนักงานให้เหมาะสม

การวิเคราะห์ในส่วนของความคิดเห็นของพนักงาน

เพื่อให้การวิเคราะห์ที่ใกล้เคียงและสอดคล้องกับความเป็นจริง จึงได้มีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนโดยแยกแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน คือ

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 29 แสดงระดับการศึกษา

พนักงาน การศึกษา	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า มศ.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
มศ.3	5	6.49	5	3.65	10	4.67	-	-	1	2.00	1	1.30	11	3.78
มศ.5	1	1.30	5	3.65	6	2.80	-	-	-	-	-	-	6	2.06
ปวช.	16	20.78	30	21.90	46	21.50	9	33.33	21	42.00	30	38.96	76	26.12
ปวส.	7	9.09	49	35.77	56	26.17	3	11.11	25	50.00	28	36.36	84	28.87
ปริญญาตรี	42	54.55	45	32.84	87	40.65	14	51.86	3	6.00	17	22.08	104	35.74
ปริญญาโท	6	7.79	3	2.19	9	4.21	-	-	-	-	-	-	9	3.09
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	1	3.70	-	-	1	1.30	1	0.34
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100

ส่วนกลาง พนักงานฝ่ายบริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.55 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือการศึกษาในระดับ ปวช. และ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 20.78 และ 9.09 ตามลำดับ ส่วนพนักงานฝ่ายเทคนิคส่วนมากจบการศึกษาระดับ ปวส. เท่ากับร้อยละ 35.77 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 32.84 และ 21.90 ตามลำดับ สำหรับพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนกลางทั้งหมด ไม่มีพนักงานคนใดเลยที่มีการศึกษาค่ำกว่า มศ.3 และสูงกว่าปริญญาโท

ส่วนภูมิภาค พนักงานฝ่ายบริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.86 จบปริญญาตรี รองลงมาคือระดับ ปวช. และ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 33.33 และ 11.11 ตามลำดับ มีผู้จบการศึกษาระดับ ปกศ. จำนวน 1 คน ส่วนพนักงานฝ่ายเทคนิคส่วนใหญ่ร้อยละ 50.00 มีการศึกษาระดับ ปสว. รองลงมาคือระดับ ปวช. ร้อยละ 42.00 มีพนักงานส่วนน้อยเพียงร้อยละ 6.00 ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สำหรับพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนภูมิภาคทั้งหมด ไม่มีพนักงานคนใดเลยที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า มศ.3 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี

สรุปแล้ว พนักงานทั้งหมดส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับ ปวส. และ ปวช. ตามลำดับ

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 แสดงระยะเวลาการทำงาน

พนักงาน ระยะเวลาทำงาน	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	4	5.19	5	3.65	9	4.21	2	7.41	5	10.00	7	9.09	16	5.50
1 - 5 ปี	32	41.56	44	32.12	76	35.52	16	59.26	25	50.00	41	53.25	117	40.20
6 - 10 ปี	18	23.38	51	37.22	69	32.24	5	18.52	16	32.00	21	27.27	90	30.93
11 - 15 ปี	13	16.89	19	13.87	32	14.95	1	3.70	2	4.00	3	3.90	35	12.03
16 - 20 ปี	6	7.79	11	8.03	17	7.94	3	11.11	2	4.00	5	6.49	22	7.56
เกินกว่า 20 ปี	4	5.19	7	5.11	11	5.14	-	-	-	-	-	-	11	3.78
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100

พนักงานส่วนกลางในฝ่ายบริหารมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี รองลงมา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.56 และ 23.38 ตามลำดับ ส่วนพนักงานในฝ่ายเทคนิคมีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี รองลงมา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.22 และ 32.12 ตามลำดับ พนักงานส่วนภูมิภาคทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายเทคนิคส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.26 ในฝ่ายบริหาร และร้อยละ 50.00 ในฝ่ายเทคนิค รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.52 และ 32.00 ในฝ่ายบริหาร และฝ่ายเทคนิคตามลำดับ และในส่วนภูมิภาคนี้ไม่มีพนักงานที่ทำงานเกิน 20 ปีเลย

สรุป ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับประกาศนียบัตรประโยควิชาชีพชั้นสูง และระดับประกาศนียบัตรประโยควิชาชีพตามลำดับ
2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ 6-10 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

เพื่อช่วยประกอบและเสริมข้อมูลการบริหารงานบุคคลให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนการบริหารงานบุคคลของฝ่ายพนักงาน โดยแยกพนักงานออกเป็นพนักงานในส่วนกลาง และพนักงานในส่วนภูมิภาค ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายเทคนิคเพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการในการบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การบริหารและคัดเลือกพนักงาน

ตารางที่ 31 แสดงแหล่งข่าวในการสมัครงาน

พนักงาน แหล่งข่าว ในการสมัครงาน	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หนังสือพิมพ์	2	2.60	1	0.73	3	1.40	-	-	-	-	-	-	3	1.03
เพื่อนหรือญาติแนะนำ	68	88.31	116	84.67	184	85.98	25	92.60	44	88.00	69	89.61	253	86.94
สอบถามจากกองการ พนักงาน	2	2.60	6	4.38	8	3.74	1	3.70	-	-	1	1.30	9	3.09
ติดต่อประกาศของ กฟภ.	-	-	-	-	-	-	1	3.70	4	8.00	5	6.49	5	1.72
ติดต่อประกาศของสถาบัน การศึกษา	-	-	5	3.65	5	2.34	-	-	1	2.00	1	1.30	6	2.06
อื่น ๆ	5	6.49	9	6.57	14	6.54	-	-	1	2.00	1	1.30	15	5.16
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100

พนักงานส่วนกลางฝ่ายบริหารส่วนใหญ่ทราบข่าวการรับสมัครงานจากเพื่อนหรือญาติแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 88.31 นอกจากนี้ทราบข่าวจากหนังสือพิมพ์ 2 คน คือพนักงานขับรถและพนักงานพิมพ์ดีด สอบถามจากกองการพนักงาน 2 คน และอื่น ๆ 5 คนคือ มาสมัครเอง ส่วนพนักงานส่วนกลางฝ่ายเทคนิค ส่วนใหญ่ร้อยละ 84.67 ทราบข่าวจากเพื่อนหรือญาติแนะนำ นอกจากนี้มีการสอบถามจากกองการพนักงาน 6 คน ที่ตีพิมพ์ประกาศของสถาบันการศึกษา 5 คน ส่วนมากเป็นวิศวกร มีเพียง 1 คน ที่ทราบข่าวจากหนังสือพิมพ์ได้แก่ตำแหน่งพนักงาน สารบรรณ ส่วนอื่น ๆ มี 9 คน โดยมาสมัครเอง 3 คน สอบถามที่กองโยธาและสถาปัตย์ 2 คน ส่วนที่เหลืออีก 4 คน คือ ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์สถานศึกษา จากกรมแรงงาน ไซ่ทุนรัฐบาลตามขออนุมัติในสัญญาะหว่างการศึกษา และเคยฝึกงานมาก่อน

พนักงานส่วนภูมิภาค ฝ่ายบริหารส่วนใหญ่ทราบข่าวการรับสมัครงานจากเพื่อนหรือญาติแนะนำ ร้อยละ 92.60 นอกจากนี้มีเพียง 1 คน ที่ทราบข่าวจากการตีพิมพ์ประกาศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และอีก 1 คน สอบถามจากกองการพนักงาน ส่วนฝ่ายเทคนิค นั้น ส่วนใหญ่ทราบข่าวจากเพื่อนหรือญาติแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 88.00 รองลงมาทราบข่าวจากที่ตีพิมพ์ประกาศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 4 คน ทราบข่าวจากที่ตีพิมพ์ประกาศของสถาบันการศึกษา 1 คน และอื่น ๆ คือมาสมัครเอง 1 คน

โดยสรุปแล้วพนักงานทราบข่าวจากเพื่อนหรือญาติแนะนำ เป็นส่วนใหญ่ซึ่งก็คือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนั่นเอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 แสดงการคัดเลือกพนักงาน

พนักงาน การคัดเลือก	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เข้ามาโดยไม่ได้ผ่าน วิธีการคัดเลือก	44	57.14	43	31.39	87	40.65	15	55.56	25	50.00	40	51.95	127	43.64
เข้ามาโดยผ่านวิธี- การคัดเลือก	33	42.86	94	68.61	127	59.35	12	44.44	25	50.00	37	48.05	164	56.36
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100



ศูนย์วิทยพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33. แสดงวิธีการคัดเลือกพนักงาน

พนักงาน คัดเลือกโดยวิธี	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สัมภาษณ์อย่างเดียว	25	75.76	55	58.51	80	62.99	8	66.67	8	32.00	16	43.24	96	58.54
สอบข้อเขียนอย่างเดียว	1	3.03	1	1.06	2	1.57	-	-	2	8.00	2	5.41	4	2.44
สอบปฏิบัติอย่างเดียว	1	3.03	4	4.26	5	3.94	1	8.33	-	-	1	2.70	6	3.66
สัมภาษณ์และสอบข้อเขียน	4	12.12	16	17.02	20	15.75	-	-	10	40.00	10	27.03	30	18.29
สอบข้อเขียนและสอบปฏิบัติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สัมภาษณ์และสอบปฏิบัติ	1	3.03	13	13.83	14	11.02	1	8.33	2	8.00	3	8.11	17	10.36
สัมภาษณ์ สอบข้อเขียน และ สอบปฏิบัติ	1	3.03	5	5.32	6	4.73	2	16.67	3	12.00	5	13.51	11	6.71
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	33	100	94	100	127	100	12	100	25	100	37	100	164	100

จากตารางที่ 32 และ 33 แสดงให้เห็นว่า

พนักงานส่วนกลาง ฝ่ายบริหาร เข้ามาโดยไม่ผ่านวิธีการคัดเลือกคิดเป็นร้อยละ 57.14 และผ่านการคัดเลือก ร้อยละ 42.86 โดยการสัมภาษณ์อย่างเดียว เป็นส่วนมาก ร้อยละ 75.76 รองลงมาคือการสัมภาษณ์และสอบข้อเขียนเพียงร้อยละ 12.12

พนักงานส่วนกลางฝ่ายเทคนิคส่วนใหญ่เข้ามาโดยผ่านวิธีการคัดเลือก คิดเป็นร้อยละ 68.61 โดยวิธีการคัดเลือก คือ การสัมภาษณ์อย่างเดียว เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 58.51 รองลงมาคือการสัมภาษณ์ - สอบข้อเขียน และ การสัมภาษณ์-สอบปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 17.02 และ 13.83 ตามลำดับ

พนักงานส่วนภูมิภาค ฝ่ายบริหาร เข้ามาไม่ได้ผ่านวิธีการคัดเลือก คิดเป็นร้อยละ 55.56 และผ่านการคัดเลือก ร้อยละ 44.44 โดยวิธีการสัมภาษณ์อย่างเดียว เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือการสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน และ สอบปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 66.67 และ 16.67 ตามลำดับ

พนักงานส่วนภูมิภาคฝ่ายเทคนิคเข้ามาโดยผ่านวิธีการคัดเลือกและไม่ผ่านวิธีการคัดเลือกเป็นจำนวนเท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 50.00 โดยผู้ที่ผ่านวิธีการคัดเลือกส่วนมากผ่านการสัมภาษณ์และสอบข้อเขียน รองลงมาคือการสัมภาษณ์อย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 40.00 และ 32.00 ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่ผ่านวิธีการคัดเลือก ร้อยละ 56.36 โดยการสัมภาษณ์อย่างเดียว เป็นส่วนใหญ่

เมื่อพิจารณาร่วมกับตารางที่ 7 ในส่วนความคิดเห็นของผู้นบังคับบัญชา จะเห็นว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน แต่เนื่องจากวิธีการคัดเลือกส่วนใหญ่ใช้วิธีการสัมภาษณ์อย่างเดียว ซึ่งบางครั้งอาจสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ จึงอาจเป็นผลทำให้พนักงานเข้าใจว่าเข้ามาทำงานโดยไม่ผ่านการคัดเลือก

ตารางที่ 34 แสดงความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกพนักงาน

พนักงาน	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	25	75.76	78	82.98	103	81.10	10	83.33	21	84.00	31	83.78	134	81.71
ไม่เหมาะสม	8	24.24	16	17.02	24	18.90	2	16.67	4	16.00	6	16.22	30	18.29
รวม	33	100	94	100	127	100	12	100	25	100	37	100	164	100

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าตรงตามตำแหน่งงานหรือไม่

พนักงาน ความคิดเห็น	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตรง	44	57.14	102	74.45	146	68.22	20	74.07	45	90.00	65	84.41	211	72.51
ไม่ค่อยตรง	31	40.26	29	21.17	60	28.04	5	18.52	5	10.00	10	12.99	70	24.06
ไม่เกี่ยวข้องกันเลย	1	1.30	6	4.38	7	3.27	2	7.41	-	-	2	2.60	9	3.09
อื่น ๆ	1	1.30	-	-	1	0.47	-	-	-	-	-	-	1	0.34
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวิธีการคัดเลือกพนักงานมีความเหมาะสมคิด
เป็นจำนวน ร้อยละ 81.71 โดยมีเหตุผลดังนี้

1. เป็นวิธีการที่ถูกต้อง
2. เป็นการวัดผลที่มีมาตรฐาน คัดเลือกบุคคลได้เหมาะสมกับงาน
3. เป็นการคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถตรงตามที่ต้องการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต้องการ
4. สะดวกดี เพราะสอบสัมภาษณ์อย่างเดียว ไม่เสียเวลามาก
5. การสอบปฏิบัติ ทำให้ได้ใช้เครื่องมือในการปฏิบัติการ เป็นการวัดผลได้ดี
6. มีความยุติธรรมดี เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความรู้ความสามารถ

ส่วนผู้ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมนั้น เนื่องจาก

1. ไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริง
2. การสอบสัมภาษณ์อย่างเดียวนำมาพิจารณาคัดเลือกพนักงานได้
เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
3. วิธีการสอบง่ายเกินไป ทำให้เกิดระบบพรรคพวก
4. ใช้การพิจารณาคัดสินใจจากบุคคลคนเดียว ไม่เกิดความเป็นธรรม
5. ควรมีการสอบข้อเขียนด้วยเพื่อเป็นการทดสอบความรู้ความสามารถ

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับตำแหน่งงาน
รองลงมาเห็นว่าไม่ค่อยตรง คิดเป็นจำนวน ร้อยละ 72.51 และ 24.06 ตามลำดับ
โดยสามารถพิจารณาแยกตามส่วนได้ดังนี้

ส่วนกลางฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับตำแหน่งงานเป็น
จำนวน ร้อยละ 57.14 มีจำนวน 1 คน ที่เห็นว่าไม่เกี่ยวข้องกันเลย และอื่น ๆ 1 คน ระบุว่า
ไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่ทำ ทั้งที่ตนเองดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ ส่วน
งานที่ปฏิบัติอยู่ก็องานที่หัวหน้ามอบหมายให้เท่านั้น

ส่วนกลาง ฝ่ายเทคนิค มีความเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับตำแหน่งงานจำนวน
ร้อยละ 74.45 ผู้มีความเห็นเห็นว่าไม่เกี่ยวข้องกันเลย เป็นจำนวน ร้อยละ 4.38

ส่วนภูมิภาค ฝ่ายบริหาร มีความเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับตำแหน่งงาน เป็น
ส่วนใหญ่ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 74.07 ผู้มีความเห็นเห็นว่าไม่เกี่ยวข้องกันเลยมีจำนวน 2 คน
คิดเป็น ร้อยละ 7.41

ส่วนภูมิภาค ฝ่ายเทคนิค มีความเห็นว่างานที่ปฏิบัติตรงกับตำแหน่งงานเป็นส่วน
ใหญ่ รองลงมาเห็นว่าไม่ค่อยตรง เป็นจำนวน ร้อยละ 90.00 และ ร้อยละ 10.00 ตาม
ลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 36 แสดงการ เข้าร่วมการฝึกอบรม

พนักงาน การฝึกอบรม	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	39	50.65	64	46.72	103	48.13	8	29.63	12	24.00	20	25.97	123	42.27
เคย	38	49.35	73	53.28	111	51.87	19	70.37	38	76.00	57	76.03	168	57.73
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100



ศูนย์วิจัยและพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรม เป็นจำนวน ร้อยละ 57.73 ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

พนักงานส่วนกลาง ฝ่ายบริหาร จำนวนของพนักงานที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวนมากกว่าผู้เคยเข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวน 1 คน คือ ผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 50.65 ส่วนพนักงานฝ่ายเทคนิคเคยได้รับการฝึกอบรมมีจำนวนมากกว่า คือ ได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 53.28

พนักงานส่วนภูมิภาค ฝ่ายบริหาร และฝ่ายเทคนิค ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเป็นจำนวน ร้อยละ 70.37 และ 76.00 ในฝ่ายบริหาร และฝ่ายเทคนิคตามลำดับ



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 แสดงความพอใจในการบริการฝึกอบรม

พนักงาน ความ พอใจใน การฝึกอบรม	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจ	32	84.21	61	83.56	93	83.78	16	84.21	35	92.11	51	89.47	144	85.71
ไม่พอใจ	6	15.79	12	16.44	18	16.22	3	15.79	3	7.89	6	10.53	24	14.29
รวม	38	100	73	100	111	100	19	100	38	100	57	100	168	100

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 38 แสดงสาเหตุของความไม่พอใจในการบริการฝึกอบรม

พนักงาน สาเหตุของความไม่พอใจ	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกอบรมและพัฒนาน้อยครั้งเกินไป	4	66.67	4	33.33	8	44.44	2	66.67	3	100	5	83.33	13	54.17
การฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงกับที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน	2	33.33	6	50.00	8	44.44	1	33.33	-	-	1	16.67	9	37.50
ไม่ได้ประโยชน์อะไรเลย	-	-	2	16.67	2	11.12	-	-	-	-	-	-	2	8.33
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	6	100	12	100	18	100	3	100	3	100	6	100	24	100

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 และ ตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ได้รับการฝึกอบรมมีความพอใจในการฝึกอบรม เป็นจำนวนร้อยละ 85.71 โดยแยกพิจารณา ดังนี้

พนักงานส่วนกลางฝ่ายบริหาร มีความพอใจในการฝึกอบรม ร้อยละ 84.21 และมีผู้ไม่พอใจ ในการฝึกอบรม จำนวน 6 คน เนื่องจากการฝึกอบรมและพัฒนาน้อยเกินไป มีจำนวน 4 คน และการฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงกับที่ต่องการใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน

พนักงานส่วนกลางฝ่ายเทคนิค มีความพอใจในการฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.56 และมีผู้ไม่พอใจในการฝึกอบรมจำนวน 12 คน เพราะเห็นว่าการฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงกับที่จะใช้ปฏิบัติงาน 6 คน รองลงมาเห็นว่าการฝึกอบรมน้อยครั้งเกินไป และไม่ได้รับประโยชน์เลย เป็นจำนวน 4 คน และ 2 คน ตามลำดับ

พนักงานส่วนภูมิภาคฝ่ายบริหาร มีความพอใจในการฝึกอบรมร้อยละ 84.21 และผู้ไม่พอใจในการฝึกอบรมมีเพียง 3 คน เนื่องจากการฝึกอบรมและพัฒนาน้อยครั้งเกินไป มีจำนวน 2 คน และการฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงกับที่ต่องการใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นจำนวน 1 คน

พนักงานส่วนภูมิภาคฝ่ายเทคนิค มีความพอใจในการฝึกอบรมร้อยละ 92.11 และผู้ไม่พอใจในการฝึกอบรมมีเพียง 3 คน เท่านั้น เนื่องจากเห็นว่ามีการฝึกอบรม และพัฒนาน้อยครั้งเกินไป

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 39 แสดงความคิดเห็นในหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน

พนักงาน ความคิดเห็น	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจ	57	74.03	80	58.39	137	64.02	12	44.44	31	62.00	43	55.84	180	61.86
ไม่พอใจ	20	25.97	57	41.61	77	35.98	15	55.56	19	38.00	34	44.16	111	38.14
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 แสดงสาเหตุของความไม่พอใจต่อหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน

พนักงาน	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สาเหตุของความไม่พอใจ														
ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม	3	13.64	6	10.34	9	11.25	2	12.50	7	36.84	9	25.71	18	15.65
มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ ไม่ได้ปฏิบัติอย่างจริงจัง และ สม่ำเสมอ	13	59.09	23	39.66	36	45.00	9	56.25	7	36.84	16	45.72	52	45.22
ไม่มีวิธีการหรือหลักเกณฑ์ในการ พิจารณา	4	18.18	25	43.10	29	36.25	4	25.00	5	26.32	9	25.71	38	33.04
อื่น ๆ	2	9.09	4	6.90	6	7.50	1	6.25	-	-	1	2.86	7	6.09
รวม	22	100	58	100	80	100	16	100	19	100	35	100	115	100

จากตารางที่ 39 และ 40 พนักงานส่วนใหญ่มีความพอใจในการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นจำนวนร้อยละ 61.86 โดยสามารถพิจารณา ได้ดังนี้

พนักงานส่วนกลางฝ่ายบริหารมีความพอใจเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.03 และไม่พอใจ เป็นจำนวน ร้อยละ 25.97 สำหรับผู้ที่ไม่พอใจมีความเห็นส่วนใหญ่ว่า การ ประเมินผลเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดี แต่ไม่ได้ปฏิบัติ อย่างจริงจังและสม่ำเสมอ รองลงมาเห็นว่าไม่มีวิธีการหรือหลักเกณฑ์ที่ดีในการพิจารณา และผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม เรียงตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ คือการพิจารณา- เลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น ไม่ได้คำนึงถึงผลงานของพนักงานเลย

พนักงานส่วนกลาง ฝ่ายเทคนิค มีความพอใจ ร้อยละ 58.39 และไม่พอใจร้อย ละ 41.61 ผู้ที่ไม่พอใจนั้นสาเหตุส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีวิธีการหรือหลักเกณฑ์ที่ดีในการพิจารณา รองลงมาเห็นว่าไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดี แต่ไม่ได้ปฏิบัติอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ ผู้ บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม และความคิดเห็นอื่น ๆ คือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคลที่ทำงาน กับบุคคลที่ไม่ค่อยทำงาน ฝ่ายบริหารและฝ่ายเทคนิคควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ เหมือน ๆ กัน และผู้พิจารณาใช้ความรู้จักส่วนตัว เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

พนักงานส่วนภูมิภาค ฝ่ายบริหารส่วนใหญ่ไม่พอใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงิน เดือน เป็นจำนวน ร้อยละ 55.56 ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุส่วนใหญ่ คือ การเลื่อนขั้นเงิน เดือนมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดีแต่ไม่ได้ปฏิบัติอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ รองลงมาเห็น ว่าไม่มีวิธีการหรือหลักเกณฑ์ที่ดีในการพิจารณาและผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม

พนักงานส่วนภูมิภาค ฝ่ายเทคนิค ส่วนใหญ่มีความพอใจในการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน เป็นจำนวน ร้อยละ 62.00 ส่วนผู้ที่ไม่พอใจนั้นมีจำนวนร้อยละ 38.00 เนื่องจาก เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดีแต่ไม่ปฏิบัติอย่าง จริงจังและสม่ำเสมอ รองลงมาเห็นว่าไม่มีวิธีการหรือหลักเกณฑ์ที่ดีในการพิจารณา

ตารางที่ 41 แสดงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน

พนักงาน หลัก- เกณฑ์ ในการ เลื่อนขั้นเงินเดือน	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์จัดทำ เป็นระบบก็	9	11.69	35	25.55	44	20.56	4	14.81	8	16.00	12	15.58	56	19.24
หลักเกณฑ์ค่อนข้าง เป็นระบบ	42	54.55	51	37.23	93	43.46	13	48.15	21	42.00	34	44.16	127	43.64
หลักเกณฑ์ไม่เป็นระบบ	22	28.57	44	32.11	66	30.84	9	33.33	20	40.00	29	37.66	95	32.65
อื่น ๆ	4	5.19	7	5.11	11	5.14	1	3.71	1	2.00	2	2.60	13	4.47
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของพนักงานทุกฝ่ายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.64 เห็นว่ามีหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ค่อนข้างเป็นระบบ รองลงมา ร้อยละ 32.65 เห็นว่าไม่มีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์เป็นระบบ แม้จะแยกพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานในแต่ละฝ่ายทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ก็ได้คำตอบเช่นเดียวกัน

สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ แยกพิจารณาได้ดังนี้

พนักงานส่วนกลาง ฝ่ายบริหาร ระบบหลักเกณฑ์มีระบบ แต่หลักปฏิบัติไม่เป็นไปตามระบบที่วางไว้ หลักเกณฑ์ที่วางไว้กว้างเกินไป และมีความตอบว่าไม่ทราบจำนวน 2 คน

พนักงานส่วนกลาง ฝ่ายเทคนิค ระบบนอกเหนือจากพนักงานส่วนกลางฝ่ายบริหาร ว่า หลักเกณฑ์เป็นระบบหมุนเวียนมากกว่าพิจารณาตามผลงาน หลักเกณฑ์ไม่สามารถถือเป็นมาตรฐานได้ ไม่ทราบจำนวน 2 คน ไม่ขอออกความคิดเห็น 1 คน

พนักงานส่วนภูมิภาคฝ่ายบริหาร และฝ่ายเทคนิค ตอบว่าไม่ทราบและไม่แน่ใจตามลำดับ

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 42 แสดงความคิดเห็นต่อแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

พนักงาน การพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาจาก	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผลงานและความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน	54	62.79	90	56.25	144	58.54	12	36.36	19	38.00	31	37.35	175	53.19
ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเพียง อย่างเดียว	12	13.95	27	16.87	39	15.85	9	27.28	16	32.00	25	30.12	64	19.45
จากอุปนิสัยและบุคลิกภาพของพนักงาน แต่ละคน	6	6.98	17	10.63	23	9.35	5	15.15	9	18.00	14	16.87	37	11.25
จากบุคคลที่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชามาก ที่สุด	9	10.47	16	10.00	25	10.16	6	18.18	6	12.00	12	14.46	37	11.25
อื่น ๆ	5	5.81	10	6.25	15	6.10	1	3.03	-	-	1	1.20	16	4.86
รวม	86	100	160	100	246	100	33	100	50	100	83	100	329	100

พนักงานทุกฝ่ายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานนั้น ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจากผลงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมามีความเห็นว่าการพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว คิดเป็นอัตราร้อยละ 53.19 และ 19.45 จากจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ มีพนักงานเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาพิจารณาจากอุปนิสัยและบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละคน และพิจารณาจากบุคคลที่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชามากที่สุด ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

พนักงานในส่วนกลาง มีความคิดเห็นว่าการพิจารณาจากผลงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นอัตราร้อยละ 58.54 รองลงมาเห็นว่าพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว ในอัตราร้อยละที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นส่วนใหญ่ คือ เพียงร้อยละ 15.85 แม้จะแยกพิจารณาพนักงานในฝ่ายบริหารและฝ่ายเทคนิค ก็ได้ค่าตอบแทนเหมือนกัน

พนักงานในส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเป็นส่วนใหญ่ว่า การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานนั้น ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจากผลงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ 37.35 รองลงมาเห็นว่าพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว ในอัตราร้อยละที่ไม่ต่างจากความคิดเห็นส่วนใหญ่มากนักคือ ร้อยละ 30.12 แม้จะแยกพิจารณาพนักงานในฝ่ายบริหารและฝ่ายเทคนิคก็ได้ค่าตอบแทนเหมือนกัน

สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ ได้แก่ พิจารณาจากเวลาที่มาปฏิบัติงานประกบกับความรับผิดชอบต่องานที่ทำ หมุนเวียนไปโดยไม่ได้พิจารณาถึงผลงานมากนัก และมีผู้ไม่ทราบถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาของผู้บังคับบัญชาจำนวน 4 คน



ตารางที่ 43 แสดงความคิดเห็นในการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น

พนักงาน	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	58	75.32	96	70.07	154	71.96	17	62.96	27	54.00	44	57.14	198	68.04
ไม่เหมาะสม	19	24.68	41	29.93	60	28.04	10	37.04	23	46.00	33	42.86	93	31.96
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น มีความเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 68.04 ทั้งนี้พนักงานให้ความเห็นว่าเหมาะสมเพราะ

1. พิจารณาจากผลงานและความรู้ความสามารถ
2. เรียงตามระบบอาวุโสและผลงานดีเด่น
3. เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนพนักงานที่มีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมมีจำนวน ร้อยละ 31.96 ทั้งนี้ให้
เหตุผลว่า

1. ใช้ระบบหมุนเวียนโดยไม่มีหลักเกณฑ์
2. มีการ เล่นพรรคเล่นพวก
3. ใช้การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
4. ไม่ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 44 แสดงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง

พนักงาน หลักเกณฑ์	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์จัดทำ เป็นระบบดี	11	14.29	44	32.12	55	25.70	10	37.04	13	26.00	23	29.87	78	26.80
หลักเกณฑ์ค่อนข้างเป็นระบบ	35	45.45	48	35.04	83	38.78	8	29.63	27	54.00	35	45.45	118	40.55
หลักเกณฑ์ไม่เป็นระบบ	20	25.97	40	29.19	60	28.04	9	33.33	9	18.00	18	23.38	78	26.80
อื่น ๆ	11	14.29	5	3.65	16	7.48	-	-	1	2.00	1	1.30	17	5.85
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 44 แสดงว่าพนักงานส่วนกลางฝ่ายบริหารส่วนใหญ่เห็นว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นอยู่นั้นค่อนข้างเป็นระบบ รองลงมาเห็นว่าหลักเกณฑ์ไม่เป็นระบบ มีพนักงานเพียงร้อยละ 14.29 เท่านั้นที่เห็นว่าหลักเกณฑ์การประเมินผลมีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์เป็นระบบที่ความคิดเห็นอื่น ๆ คือ

1. ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับการพิจารณาและตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา
2. หลักเกณฑ์เป็นไปตามนโยบายของแต่ละกอง
3. ไม่ทราบหลักเกณฑ์ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาปิดเป็นความลับ
4. มีหลักเกณฑ์ แต่หลักเกณฑ์มักมีข้อยกเว้นอยู่เสมอ

พนักงานส่วนกลางฝ่ายเทคนิค ส่วนใหญ่เห็นว่าหลักเกณฑ์ค่อนข้างเป็นระบบ รองลงมาเห็นว่าไม่มีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์จัดทำเป็นระบบที่ และร้อยละ 29.19 เห็นว่าหลักเกณฑ์ไม่เป็นธรรม ผู้ที่ระบุว่าหลักเกณฑ์ค่อนข้างเป็นระบบนั้น บางคนให้เหตุผลว่ามีหลักเกณฑ์เป็นระบบพอใช้ แต่การเลื่อนชั้นสำหรับพนักงานระดับต้น ๆ ค่อนข้างจะลาซา และผู้ที่ระบุว่าหลักเกณฑ์ไม่เป็นระบบนั้น บางคนให้เหตุผลว่า การพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาแต่เฉพาะอายุงานเท่านั้น โดยไม่ได้พิจารณาถึงผลงานเลย สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ คือไม่ทราบหลักเกณฑ์การประเมินผล

พนักงานส่วนภูมิภาคฝ่ายบริหาร ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์จัดทำเป็นระบบที่ รองลงมาในอัตราร้อยละที่ใกล้เคียงกัน เห็นว่าหลักเกณฑ์ไม่เป็นระบบ และพนักงานเพียงร้อยละ 29.63 เห็นว่าหลักเกณฑ์ค่อนข้างเป็นระบบ

พนักงานส่วนภูมิภาคฝ่ายเทคนิค ส่วนใหญ่เห็นว่าหลักเกณฑ์ค่อนข้างเป็นระบบ รองลงมาเห็นว่าไม่มีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์จัดทำเป็นระบบที่ และพนักงานร้อยละ 18.00 เห็นว่าหลักเกณฑ์ไม่เป็นระบบ ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ คือระบุว่าไม่เคยเห็นแบบฟอร์มการประเมินผล

สรุปจากจำนวนพนักงานทั้งหมดส่วนใหญ่ร้อยละ 40.55 เห็นว่าหลักเกณฑ์การประเมินผลเพื่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นอยู่นั้นค่อนข้างเป็นระบบ รองลงมาเห็นว่าไม่มีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์จัดทำเป็นระบบที่ และหลักเกณฑ์ไม่เป็นระบบในอัตราร้อยละที่เท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 26.80

ตารางที่ 45 แสดงการทราบถึงผลการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

พนักงาน	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทราบทุกครั้ง	3	3.90	15	10.95	18	8.41	3	11.11	4	8.00	7	9.09	25	8.59
ทราบบางครั้ง	32	41.56	52	37.96	84	39.25	8	29.63	20	40.00	28	36.36	112	38.49
ไม่ทราบเลย	42	54.54	70	51.09	112	52.34	16	59.29	26	52.00	42	54.55	154	52.92
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว พนักงานส่วนใหญ่จะไม่ทราบผลของการประเมินนั้นเลย รองลงมาจะทราบเป็นบางครั้งเท่านั้น มีพนักงานเพียงส่วนน้อยที่ทราบผลของการประเมินทุกครั้ง แม้จะแยกพิจารณาพนักงานทุกฝ่ายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ก็ได้ค่าตอบเช่นกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 46 แสดงการชี้แจง แนะนำวิธีการทำงาน หรือแก้ไขข้อบกพร่องของพนักงานภายหลังการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงาน การชี้แจง ผลการประเมิน	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	20	25.97	64	46.72	84	39.25	8	29.63	19	38.00	27	35.06	111	38.14
ไม่เคย	57	74.03	73	53.28	130	60.75	19	70.37	31	62.00	50	64.94	180	61.86
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100

หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานแล้ว พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.86 ไม่เคยได้รับการชี้แจง แนะนำวิธีการทำงาน หรือแก้ไขข้อบกพร่องจากผู้บังคับบัญชาเลย มีพนักงานเพียงร้อยละ 38.14 เท่านั้นที่ได้รับการชี้แจงแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน

ตารางที่ 47 แสดงสวัสดิการที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับว่าเพียงพอหรือไม่

พนักงาน ความคิดเห็น	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	68	88.31	99	72.26	167	78.04	20	74.07	33	66.00	53	68.83	220	75.60
ไม่เพียงพอ	9	11.69	38	27.74	47	21.96	7	25.93	17	34.00	24	31.17	71	24.40
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	291	100

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอแล้ว โดยมีผู้ตอบว่าเพียงพอถึง จำนวนร้อยละ 75.60 ซึ่งพนักงานทุกฝ่ายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่างก็มีความเห็นเช่นเดียวกันว่าสวัสดิการที่ได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิกาคนั้น เพียงพอแล้ว

ตารางที่ 48 แสดงประเภทของผลประโยชน์อันพึงได้ที่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากเงินเดือนที่พนักงานพอใจมากที่สุด

พนักงาน สวัสดิการที่ พอใจมากที่สุด	ส่วนกลาง						ส่วนภูมิภาค						รวม	
	ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายเทคนิค		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เงินกองทุนสงเคราะห์	12	15.59	26	18.98	38	17.76	7	25.93	11	22.00	18	23.38	56	19.25
เงินช่วยเหลือค่ากระแสไฟฟ้า	25	32.47	10	7.30	35	16.35	4	14.81	8	16.00	12	15.58	47	16.15
เงินค่าครองชีพ	2	2.60	25	18.25	27	12.62	2	7.41	4	8.00	6	7.79	33	11.34
ค่าช่วยเหลือบุตร	-	-	-	-	-	-	-	-	3	6.00	3	3.90	3	1.03
ค่าเครื่องแบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ค่ารักษาพยาบาล	16	20.78	25	18.25	41	19.16	5	18.52	10	20.00	15	19.48	56	19.25
ค่าเล่าเรียนบุตร	2	2.60	3	2.19	5	2.34	-	-	1	2.00	1	1.30	6	2.06
เงินโบนัส	18	23.38	46	33.57	64	29.90	9	33.33	13	26.00	22	28.57	86	29.55
ค่าคลอดบุตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เงินชดเชยลาอุปสมบท	-	-	1	0.73	1	0.47	-	-	-	-	-	-	1	0.34
เงินช่วยเหลือครอบครัว	1	1.29	-	-	1	0.47	-	-	-	-	-	-	1	0.34
ค่าทำศพ	1	1.29	1	0.73	2	0.93	-	-	-	-	-	-	2	0.69
เบี้ยกักตุน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ค้ายังชีพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	77	100	137	100	214	100	27	100	50	100	77	100	192	100

จากตารางที่ 48 แสดงให้เห็นถึงพนักงานมีความพอใจในผลประโยชน์อันพึง
 ใด้ที่เป็นตัวเงินประเภทต่าง ๆ มากที่สุด ดังนี้

1.	เงินโบนัส	มีพนักงานพอใจมากที่สุด	ร้อยละ	29.55
2.	เงินกองทุนสงเคราะห์	มีพนักงานพอใจมากที่สุด	ร้อยละ	19.25
	การรักษาพยาบาล	มีพนักงานพอใจมากที่สุด	ร้อยละ	19.25
3.	เงินช่วยเหลือค่ากระแสไฟฟ้า	มีพนักงานพอใจมากที่สุด	ร้อยละ	16.15
4.	เงินค่าครองชีพ	มีพนักงานพอใจมากที่สุด	ร้อยละ	11.34
5.	ค่าเล่าเรียนบุตร	มีพนักงานพอใจมากที่สุด	ร้อยละ	2.06
6.	ค่าช่วยเหลือบุตร	มีพนักงานพอใจมากที่สุด	ร้อยละ	1.03
7.	ค่าทำศพ	มีพนักงานพอใจมากที่สุด	ร้อยละ	0.69
8.	เงินชดเชยลาอุปสมบท	มีพนักงานพอใจมากที่สุด	ร้อยละ	0.34
	เงินชดเชยประสูติ	มีพนักงานพอใจมากที่สุด	ร้อยละ	0.34

จากผลประโยชน์ต่าง ๆ ทั้ง 8 ข้อข้างต้น เป็นผลประโยชน์ที่พนักงานกรไฟฟ้า
 ส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจทั้งสิ้น แต่จำนวนพนักงานที่พึงพอใจในแต่ละชื่อนั้นมากน้อย
 ต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนกลางโดยส่วนรวมแล้ว เห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานเพิ่มเติมได้ ควรจะจัดสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดสรรที่อยู่อาศัยให้แก่พนักงานชั้นผู้น้อย โดยให้พนักงานเช่าซื้อได้ในราคาที่ถูก และในระหว่างที่พนักงานยังไม่มีสิทธิ์กู้เงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย ควรให้มีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้านได้
 2. จัดสร้างโรงพยาบาลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเอง เพื่อให้บริการแก่พนักงาน ได้เช่นเดียวกับโรงพยาบาลของรัฐบาล
 3. จัดให้มีโรงเรียนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเอง เพื่อรับบุตรหลานของพนักงานเข้าศึกษา
 4. จัดให้มีสถานที่เล่นกีฬา และ สถานที่พักผ่อนสำหรับพนักงาน
 5. จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้าราคาถูก และ สหกรณ์ออมทรัพย์
 6. จัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กวัยก่อนเข้าเรียน โดยพนักงานเป็นผู้จ่ายค่าใช้ จ่ายในการเลี้ยงดูต่าง ๆ เอง
 7. ควรจัดให้มีการติดตั้งโทรศัพท์ทางไกลสาธารณะชั้นภายในสำนักงาน
 8. ควรจัดให้มีรถจักรยานไว้ใช้สำหรับการติดต่องานภายในระหว่างตัวอาคารซึ่งห่างไกลกัน
 9. ให้มีเบี้ยขยันในกรณีที่พนักงานปฏิบัติงานดี ขยัน และหยุดงานน้อย
 10. ช่วยค่ารักษาพยาบาล แก่พนักงานที่ ปลอดภัยแล้ว
 11. ให้ทุนศึกษาต่อแก่พนักงาน
- สวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่จัดให้ในปัจจุบัน มีสิ่งที่ควรปรับปรุงตามความคิดเห็นของพนักงานในส่วนกลาง ดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน ควรให้พนักงานมีสิทธิ์เบิกได้เต็มตามจำนวนที่จ่ายจริง หรือให้เบิกได้มากกว่าในปัจจุบัน
2. ปรับปรุงสถานพยาบาลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ดีขึ้น

3. ปรับปรุงและเพิ่มจำนวนรถรับส่งพนักงานให้เพียงพอ ควรให้มีรถสำรองและขยายเส้นทางเดินรถให้มากขึ้น
4. เพิ่มและขยายวงเงินกู้ยืมในกรณีต่าง ๆ ให้มากขึ้น ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าในปัจจุบัน
5. ปรับปรุงอาหาร และบริการของสโมสรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และขยายสถานที่ของโรงอาหารให้กว้างขวางขึ้น
6. ขยายห้องสมุดในกว้างขวาง และเพิ่มจำนวนหนังสือให้มากขึ้น
7. ขยายที่จอดรถพนักงานให้เพียงพอกับจำนวนรถ
8. ให้พนักงานมีสิทธิ์เลือกรับบำนาญ หรือบำนาญได้เมื่อเกษียณอายุ
9. เพิ่มค่าเล่าเรียนบุตร ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าครองชีพ เงินโบนัส และเงินกองทุนสงเคราะห์
10. ควรปรับปรุงระบบ ขั้นตอน เกี่ยวกับการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ให้รวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่

ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนภูมิภาค เห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรที่จะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมคือ

1. จัดให้มีบ้านพักสำหรับพนักงาน หรือจัดสรรที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่าซื้อในราคาถูก
2. จัดให้มีสถานพยาบาลพร้อมแพทย์ดูแล
3. จัดให้มีสถานที่เล่นกีฬา และสโมสรสำหรับพนักงาน
4. จัดให้มีรถรับส่งพนักงานในส่วนภูมิภาค
5. จัดให้มีห้องสมุดสำหรับพนักงาน
6. จัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเข้าเรียน
7. ช่วยค่ากระแสไฟฟ้าสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุ

สวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ควรปรับปรุง ดังนี้

1. ควรให้มีการ เบิกค่ารักษาพยาบาลจากโรงพยาบาล เอกชนได้ตามจำนวนที่
จ่ายจริง
2. ปรับปรุงสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะควรจัดให้มีการติดตั้ง เครื่องปรับอากาศ
ในห้องทำงาน
3. ควรให้พนักงานสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ได้จนถึงชั้นอุดมศึกษา
4. ให้พนักงานมีสิทธิรับเงินบ้านอายุได้
5. จัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดอย่าง เพียงพอและทั่วถึง
6. จัดให้มีบ้านพักตากอากาศเพิ่มขึ้น
7. เพิ่มเงินโบนัส ค่าครองชีพ ค่าค่าสห ค่ายังชีพ เงินช่วยค่ากระแสไฟฟ้า
และค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่พนักงาน

สรุปข้อมูลการบริหารงานบุคคลของพนักงาน

การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

1. พนักงานส่วนใหญ่ทราบข่าวการรับสมัครงานจากเพื่อนหรือญาติแนะนำมาก
ที่สุด
2. พนักงานส่วนใหญ่เข้ามาทำงานโดยผ่านวิธีการคัดเลือก แต่ก็มีพนักงานที่
เข้ามาโดยไม่ได้ผ่านวิธีการคัดเลือกเป็นจำนวนมากใกล้เคียงกับจำนวนผู้ที่ผ่านการคัดเลือก
ซึ่งอาจ เป็นผลมาจากความเข้าใจผิดของพนักงานที่ถูกคัดเลือกเข้ามา โดยการสัมภาษณ์อย่าง
ไม่เป็นทางการ สำหรับผู้ที่ผ่านการคัดเลือกนั้น ถูกคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์อย่างเดียว-
เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือการสัมภาษณ์และสอบข้อเขียน และการสัมภาษณ์และสอบปฏิบัติ
ตามลำดับ
3. พนักงานส่วนมากมีความเห็นว่า วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิกานั้นเหมาะสมดี
4. พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับตำแหน่งงาน

การฝึกอบรมและพัฒนา

1. พนักงานส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 57.73
2. พนักงานผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพอใจในการฝึกอบรมที่จัดขึ้น มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่พอใจ เนื่องจากการฝึกอบรมและพัฒนาบ่อยครั้งเกินไป และการฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงกับที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. พนักงานส่วนใหญ่ยกเว้นพนักงานส่วนภูมิภาคฝ่ายบริหารมีความพอใจต่อหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่วนพนักงานที่ไม่พอใจ ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าการพิจารณาเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดี แต่ไม่ได้ปฏิบัติอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ รองลงมาเห็นว่าไม่มีวิธีการหรือหลักเกณฑ์ที่ดีในการพิจารณา
2. พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีหลักเกณฑ์ค่อนข้างเป็นระบบ รองลงมาในอัตราร้อยละที่ใกล้เคียงกันเห็นว่าหลักเกณฑ์การประเมินผลไม่เป็นระบบ มีพนักงานเพียงส่วนน้อยที่เห็นว่ามีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์เป็นระบบดี
3. พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจากผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว
4. พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้นมีความเหมาะสมดี
5. พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ค่อนข้างเป็นระบบ รองลงมาเห็นว่ามีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์จัดทำเป็นระบบดี และหลักเกณฑ์ไม่เป็นระบบ ในอัตราร้อยละเท่า ๆ กัน
6. ภายหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนและหรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแล้ว พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.92 ไม่ทราบผลของการประเมิน

ว่ามีจุดหรือจุดบกพร่องอย่างไร และ ร้อยละ 61.86 ไม่เคยได้รับการชี้แจง แนะนำวิธีการทำงาน หรือแก้ไขข้อบกพร่องจากผู้บังคับบัญชาเลย

สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน

1. พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอแล้ว และผลประโยชน์อื่นที่คิดว่าดีที่เป็นตัวเงินที่พนักงานส่วนมากพึงพอใจที่สุด คือ เงินโบนัส

2. ถ้าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถจัดสวัสดิการเพิ่มเติมได้ สิ่งที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าควรเพิ่มเติม คือ บ้านพักพนักงาน จัดสร้างโรงพยาบาล โรงเรียน สถานที่เล่นกีฬา จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์ออมทรัพย์ สถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน และควรจัดให้มีรถรับส่งพนักงาน สถานพยาบาล ห้องสมุด สำหรับพนักงานในส่วนภูมิภาค

การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ประการ คือ

1. พนักงานมีคุณวุฒิไม่ตรงตามตำแหน่งงาน
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ

1. จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าพนักงานมีคุณวุฒิไม่ตรงตามตำแหน่งงานซึ่งพนักงานในที่นี้หมายถึงพนักงานส่วนใหญ่ และคำว่าพนักงาน คือ ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาใด ๆ

ในการศึกษาเรื่องคุณวุฒิกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานนั้น สามารถพิจารณาได้จากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งพร้อมคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ต้องการไว้ในแต่ละตำแหน่งงาน ดังนั้น ในการวิเคราะห์จะพิจารณาค่านคุณวุฒิกับตำแหน่งงานเป็นเกณฑ์ โดยนำผลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานในข้อที่ 6 และ ข้อที่ 7 มาเปรียบเทียบกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนพนักงานในฝ่ายบริหารและฝ่ายเทคนิคทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีคุณวุฒิเหมาะสมตรงตามตำแหน่งงาน

พนักงานฝ่าย	จำนวน	ส่วนกลาง				จำนวน	ส่วนภูมิภาค				รวม			
		คุณวุฒิตรงตามตำแหน่งงาน		คุณวุฒิไม่ตรงตามตำแหน่งงาน			คุณวุฒิตรงตามตำแหน่งงาน		คุณวุฒิไม่ตรงตามตำแหน่งงาน		คุณวุฒิตรง		คุณวุฒิไม่ตรง	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บริหาร	77	77	100	-	-	27	27	100	-	-	104	100	-	-
เทคนิค	137	137	100	-	-	50	50	100	-	-	187	100	-	-
รวม	214	214	100	-	-	77	77	100	-	-	291	100	-	-

พนักงานในฝ่ายบริหารและฝ่ายเทคนิคทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีคุณวุฒิเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง ร้อยละ 100

ศูนย์วิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากผลการวิจัยในแบบสอบถามของผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาสวนใหญ่ ร้อยละ 83.95 ระบุว่าการทำงานของเขาทำงานโดยบรรลุตรงตามความรู้ความสามารถ หรือตรงตามคุณวุฒิของพนักงานนั้น ๆ

และจากการสัมภาษณ์ ปรากฏว่าตั้งแต่ปี 2522 เป็นต้นมา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้มีการว่าจ้างพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเดิมที่มีอยู่มากกว่า 1 เท่าตัว และพนักงานใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ปี 2522 ซึ่งเป็นปีที่มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งขึ้นมาส่วนใหญ่จะมีคุณวุฒิเหมาะสมตรงตามตำแหน่งงาน นอกจากนี้ทางกองการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้พยายามปรับปรุงพนักงานเก่าก่อน ปี 2522 ให้มีคุณวุฒิ หรือคุณสมบัติอื่น ๆ ให้ตรงตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง จึงอาจกล่าวได้ว่าในปัจจุบันพนักงานเกือบทั้งหมดของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีคุณวุฒิหรือคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ดังนั้น จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใด นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามคุณสมบัติมาตรฐานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้ว ยังจะต้องมีคุณวุฒิหรือคุณสมบัติอื่น ๆ ตรงตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอีกด้วย จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่มีคุณวุฒิตรงตามตำแหน่งงาน

2. จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ เพราะ

ก. ไม่ได้กำหนดมาตรฐานการประเมินไว้แน่นอน โดยเฉพาะการประเมินผลเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงาน

ข. ไม่มีการอบรมชี้แจงก่อนการประเมิน มีเพียงคำสั่งที่แจ้งให้หัวหน้าหน่วยงานทราบว่าต้องรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาขั้นเงินเดือน และรายงานผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ใช้ในแบบประเมินผล เมื่อต้องการจะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับเสมียนพนักงาน หรือให้กับพนักงานประจำแผนกเท่านั้น

ค. ไม่มีการกำหนดแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร โดยเฉพาะการประเมินผลเพื่อการเลื่อนขั้น

เงิน เดือน ที่กำหนดแต่เพียงปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาอย่างกว้าง ๆ ไม่มีแบบฟอร์มและหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมาอย่างเป็นทางการ ผู้ประเมินใช้วิธีเขียนรายงานเสนอตามลำดับชั้น ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานว่าจะประเมินผลอย่างไร

ง. ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการประเมินอย่างเหมาะสม มีเพียงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง และพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีตำแหน่งหรืออันดับของตำแหน่งว่างลงตามจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติเท่านั้น

จ. ไม่มีการแจ้งผลการประเมินจากตารางที่ 45 พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.92 ไม่ทราบผลการประเมิน และจากตารางที่ 46 พนักงานร้อยละ 61.86 ไม่ได้รับการชี้แจงแนะนำจากผู้บังคับบัญชาภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว แต่ความเห็นของผู้บังคับบัญชา จากตารางที่ 25 ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 87.65 ได้มีการแจ้งผลการประเมิน ซึ่งอาจเป็นการแจ้งอย่างไม่เป็นทางการ แต่จะบอกให้พนักงานทราบตามแต่โอกาสจะอำนวย ดังนั้น พนักงานจึงอาจจะไม่ทราบว่าได้รับการแจ้งผลจากผู้บังคับบัญชา

ฉ. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่

จากการพิจารณาถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วจะเห็นว่า แบบและปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน การอบรมชี้แจงก่อนการประเมิน ระยะเวลา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การแจ้งผล และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ยังไม่เป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง

ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงไม่มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

