การพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง

นางสาว ศุภมาศ อุมารี

ศูนย์วิทยทรัพยากร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2529

ISBN 974 - 566 - 270 - 4

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

013611

i 15780247

MANAGEMENT DEVELOPMENT

OF

METROPOLITAN ELECTRICITY AUTHORITY

Miss Suppamas Umaree

ศูนย์วิทยทรัพยากร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Graduate School

Chulalongkorn University

1986

ISBN 974 - 566 - 270 - 4

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง

โดย นางสาว ศุภมาศ อุมารี

หลักสูตร บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา นายชำนาญ ธรรมาธิคม

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สรชัย พิศาลบุตร)

รักษาการในตำแหน่งรองคณบดี ฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนรักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.นราศรี ไววนิชกุล)

..... กรรมการ

(อาจารย์สุภาภรณ์ พลนิกร)

..... กรรมการ

(ร.ท.มานะ กอหรั่งกูล)

..... กรรมการ

(นายชำนาญ ธรรมาธิคม)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลิขสิทธิของบัณฑิตวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง
ชื่อนิสิต น.ส.ศุภมาศ อุมารี
อาจารย์ที่ปรึกษา นายชำนาญ ธรรมาธิคม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ
หลักสูตร บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา 2528

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อศึกษาถึงกระบวนการในการพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง อันประกอบด้วยการวางแผนและจัดทำโครงการด้านการพัฒนาการบริหาร การลงมือปฏิบัติตามแผนและโครงการพัฒนาการบริหาร ตลอดจนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่าง ๆ ระเบียบวิธีการที่ใช้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มประชากรเป็นพนักงานระดับบริหารที่ดำรงตำแหน่งหลักตั้งแต่หัวหน้าแผนกจนถึงผู้ว่าการ จำนวน 258 คน ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

1. ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การโดยส่วนรวม และการจัดโครงสร้างองค์การของแต่ละหน่วยงานต้นสังกัด มีความเหมาะสมในระดับปานกลางเท่านั้น และจากการประเมินของนักบริหารมีความเห็นว่าการจัดโครงสร้างองค์การของการไฟฟ้านครหลวงยังขาดการวางแผนระยะยาวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และในบางครั้งการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อการขยายหน่วยงานต่าง ๆ ยังยึดหลักเหตุผลและความจำเป็นในงานน้อย อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยพบว่าอัตรากำลังของพนักงานระดับบริหารมีเพียงพอแล้วสำหรับการควบคุมบังคับบัญชางานให้สามารถดำเนินการได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ในสภาพการณ์ปัจจุบัน จากการทดสอบสมมุติฐานปรากฏผลว่าลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ สามารถสนองตอบความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัดได้ในระดับปานกลาง ส่วนอัตรากำลังของพนักงานระดับบริหารสามารถสนองตอบความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แผนในการพัฒนาการบริหารมีความสัมพันธ์กับแผนหลัก และแผนวิสาหกิจตามที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ แต่ปรากฏว่าแผนในการพัฒนาการบริหารมีความสัมพันธ์กับแผนกำลังคนเพียงบางส่วนเท่านั้น เนื่องจากแผนกำลังคนของการไฟฟ้านครหลวง มิได้ครอบคลุมถึงโครงการปฏิบัติทางด้านกำลังคนอย่างครบถ้วน

3. โครงการพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง ที่ได้ดำเนินการมาแล้วนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการมุ่งเน้นที่การจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาทางด้านการบริหาร เพื่อคาดหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านการบริหาร ปรากฏว่าจากการประเมินถึงความสามารถของนักบริหารในการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรวัดจำนวน 13 ตัว ซึ่งเป็นตัวชี้ถึงลักษณะการบริหารที่สำคัญ มีการเปลี่ยนแปลงเพียง 6 ใน 13 ตัวแปร ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 46.15 เท่านั้น จากการทดสอบสมมุติฐานปรากฏผลว่า โครงการพัฒนาการบริหารเป็นสาเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้านบริหารในองค์การเพียงบางกิจกรรมเท่านั้น

4. ในการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านบริหารของนักบริหาร ปรากฏผลการประเมินที่สามารถพิสูจน์สมมุติฐานได้ว่าหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด สามารถปฏิบัติงานด้านบริหารได้สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงาน ส่วนหัวหน้ากอง/เทียบเท่า และหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า สามารถปฏิบัติงานด้านบริหารได้สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานและปฏิบัติได้สูงกว่ามาตรฐาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title	Management Development of Metropolitan Electricity Authority
Name	Miss Suppamas Umaree
Thesis Advisor	Mr. Chamnan Thunmathikom
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Sirisopark Burapadecha
Program	Business Administration
Academic Year	1985

ABSTRACT

The prime objective of this thesis was to study the management development process of Metropolitan Electricity Authority (M.E.A.). The emphasis was on planning and implementation of management development projects, including effectiveness evaluation of various programs. The methodology was survey research. The population was 258 employees in management levels from first-line managers up to the general manager. The results of the research revealed the following :

1. The organizational and suborganizational structuring was moderately appropriate. According to the assesment, M.E.A. managers thought that the M.E.A. organizational structuring was implemented without systematic long range planning and that sometimes the structural improvements for organizational expansion were aimed at personal advantages instead of rationality and organizational necessity. However, it was found that the manpower of managerial level employees was sufficient for controlling and supervising in order to achieve objectives under the present circumstances. After testing the hypothesis, it was found that organizational structuring moderately fulfills the needs of organzation, and the manpower of managerial level employees

fulfills the needs of the organzation efficiently.

2. The management development plans were related to the M.E.A. master plan and corporate plan, according to the hypothesis. But the management development plans were slightly concerned with the manpower plan since the M.E.A. manpower plan did not also cover the manpower action programs systematically.

3. The implemented M.E.A. management development programs emphasized organizing training programs and seminars on management for the purpose of changes in managerial behavior. According to the assessment of managerial ability in applying knowledge and skills in working, there were 13 variables that indicated the important characteristics of management. Only 6 out of 13 variables, or 46.15 per cent, were changed. After testing the hypothesis, it was found that management development projects slightly improve management implementation of the organization.

4. In analyzing the assessment results of management practice, it occurred that the top managers were able to perform management practice relevant to the job description. The division and section managers were able to perform management practice relevant to the job descriptions; in addition, they could perform above the standard.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ศิริโส ภาคย์ บูรพาเดชะ และคุณชำนาญ ธรรมาธิคม หัวหน้ากองฝึกอบรมและพัฒนา การไฟฟ้านครหลวง ในการให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขเรียบร้อยจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านทั้งสองมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในเรื่องการพัฒนาการบริหารให้แก่ผู้เขียน อีกทั้งช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านนักบริหารของการไฟฟ้านครหลวงทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ และกรอกแบบสอบถาม คุณราพ สุนทรธาดา หัวหน้าแผนกวิจัยและประเมินผล กองฝึกอบรมและพัฒนา การไฟฟ้านครหลวง ที่กรุณาเป็นธุระในการกระจายแบบสอบถามไปยังนักบริหารทุกท่าน คุณหนง ทองเต็ม หัวหน้าศูนย์ฝึกอบรม บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย อดีตหัวหน้าแผนกฝึกอบรมงานวิชาชีพ กองฝึกอบรมและพัฒนา การไฟฟ้านครหลวง ที่ได้กรุณาสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เขียนมีโอกาสได้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทั้งยังให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการมาโดยตลอด

บุคคลที่ลืมเสียมิได้คือ บิดา มารดา พี่และเพื่อน ๆ ของผู้เขียนเอง ที่คอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและให้กำลังใจตลอดมา ท้ายที่สุดนี้ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้ที่กล่าวนามไว้ข้างต้นและที่ไม่อาจกล่าวนามได้ทั้งหมด หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีส่วนดีขอมอบความดีนั้นแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียว

ศุภมาศ อุมารี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ค
กิตติกรรมประกาศ ..... จ
สารบัญตาราง ..... ช
สารบัญภาพ ..... ฎ
บทที่
1 บทนำ 1
✓ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
✓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3
สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย 3
✓ ขอบเขตของการวิจัย 3
ข้อจำกัดในการวิจัย 4
✓ วิธีดำเนินการวิจัย 4
✓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7
คำจำกัดความในการวิจัย 7
2 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการไฟฟ้านครหลวง 9
ประวัติความเป็นมา 9
วัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง 10
การจัดองค์การและโครงสร้างของหน่วยงาน 11
3 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหาร 19
ความหมายของการพัฒนาการบริหาร 19
องค์ประกอบในการพัฒนาการบริหาร 21
ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาการบริหาร 23
กระบวนการในการพัฒนาการบริหาร 25
การพัฒนาการบริหารของการไฟฟ้านครหลวง 37

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หน้า

4 การวิเคราะห์ข้อมูล 48
การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม 50
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานระดับบริหาร 56
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแผนวิสาหกิจ แผนกำลังคน และแผนในการพัฒนาการบริหาร 81
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิผลของโครงการพัฒนาการบริหาร . 87
การวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านบริหาร 132
การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ... 146
5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 149
สรุปผลการวิจัย 149
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 154
บรรณานุกรม 159
ภาคผนวก 161
ประวัติผู้เขียน 187

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมา	49
2	แสดงอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
3	แสดงคุณวุฒิของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
4	แสดงอายุงานในองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
5	แสดงอายุงานในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
6	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการจัดโครงสร้างองค์การ	56
7	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการจัดโครงสร้างของหน่วยงานต้นสังกัด	59
8	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการจัดโครงสร้างของหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
9	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความทั่วถึงในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	66
10	แสดงจำนวนตำแหน่งรองของผู้ที่ดำรงตำแหน่งหลักของการบังคับบัญชา และความต้องการตำแหน่งรองในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งหลักนั้น ไม่มีตำแหน่งรองโดยตรง	68
11	แสดงถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของตำแหน่งรองในการช่วยควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งหลักของการบังคับบัญชา	69
12	แสดงอัตราส่วนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อขึ้นไปดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้น	70
13	แสดงอัตราส่วนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อขึ้นไปดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้น	73
14	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของกองฝึกอบรมและพัฒนา ในการปลูกฝังแนวความคิดด้านการพัฒนานักบริหาร	75
15	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนานักบริหาร	77
16	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของกองฝึกอบรมและพัฒนา ที่มีส่วนช่วยให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	79

ตารางที่ หน้า

17 แสดงอัตราส่วนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เคยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ในด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา.... 88

18 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย โครงการ/มาตรการ และแผนปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง"..... 90

19 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "จัดโครงสร้างหน่วยงาน และแบ่งมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา"..... 94

20 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "ตรวจสอบ และให้ความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา"..... 97

21 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "วางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่รับผิดชอบ"..... 101

22 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "สอนแนะและฝึกอบรมในงาน"..... 104

23 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา / ไปประยุกต์ใช้ในการ "ทบทวนประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา"..... 107

24 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนาด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "ตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน"..... 110

ตารางที่ หน้า

25 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "สั่งงานและสื่อข้อความกับผู้ใต้บังคับบัญชา"..... 113

26 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเป็นทีม"..... 116

27 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "ประสานกิจกรรมต่างๆ ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ดำเนินไปอย่าง ไม่ก้าวก่ายซ้ำซ้อนกัน"..... 119

28 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์- การโดยส่วนรวม"..... 122

29 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามมาตรฐาน"... 125

30 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการบังคับบัญชาจากกองฝึกอบรมและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้ในการ "จัดเตรียมสถิติ ข้อมูล เพื่อใช้ในการบริหารงาน"..... 129

31 แสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านบริหารของหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด.... 134

32 แสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านบริหารของหัวหน้ากองและเทียบเท่า.. 138

33 แสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านบริหารของหัวหน้าแผนกและเทียบเท่า. 142

34 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการณ์ ที่จะมีส่วนช่วยผลักดันให้นักบริหาร ของการไฟฟ้านครหลวง มีโอกาสปฏิบัติงานด้านบริหารอย่างแท้จริง... 146

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แผนภูมิโครงสร้างองค์การของการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2529.....	14
2	แผนภูมิโครงสร้างองค์การของการไฟฟ้านครหลวง เฉพาะหน่วยงานที่สังกัดผู้ว่าการ.....	15
3	แผนภูมิโครงสร้างองค์การของการไฟฟ้านครหลวง เฉพาะหน่วยงานที่สังกัดรองผู้ว่าการส่วนบริหาร.....	16
4	แผนภูมิโครงสร้างองค์การของการไฟฟ้านครหลวง เฉพาะหน่วยงานที่สังกัดรองผู้ว่าการส่วนปฏิบัติการ.....	17
5	แผนภูมิโครงสร้างองค์การของการไฟฟ้านครหลวง เฉพาะหน่วยงานที่สังกัดรองผู้ว่าการส่วนวิชาการ.....	18
6	พื้นฐานสำหรับการพัฒนาการบริหาร.....	21
7	รายละเอียดขององค์ประกอบพื้นฐานสำหรับการพัฒนาการบริหาร.....	23

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย