

กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค

จากผลการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ในรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค ผู้ศึกษาจะรายงานผลวิจัย โดยอธิบายกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของ การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การประปานครหลวง และการประปาส่วนภูมิภาค ในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ผู้ศึกษาจะรายงานให้ทราบถึงความ เป็นมาขององค์การ การบริหารงานภายในองค์การ หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่อง การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล และกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

การไฟฟ้านครหลวง

1. ความเป็นมาของการไฟฟ้านครหลวง

การใช้ไฟฟ้าในประเทศไทย เริ่มขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 โดยจอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) เป็นผู้ริเริ่มนำเข้ามาใช้ในการให้แสงสว่าง และได้ลงทุนคิดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้าจ่ายไฟที่โรงพยาบาลหน้าคือ กระทรวงกลาโหมในปัจจุบันและพระบรมมหาราชวัง เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2427 จากนั้นการใช้ไฟฟ้าก็เป็นที่นิยมทั้งในราชสำนัก และในวังเชื้อพระวงศ์โดยทั่วไป จึงได้วางแผนที่จะสร้างโรงไฟฟ้าขนาดใหญ่ เพื่อให้ประชาชนในกรุงเทพฯ ได้มีไฟฟ้าใช้ ครั้นถึงปี พ.ศ. 2437 ได้มีการขยายกิจการไฟฟ้าทั้งด้านแสงสว่างและใช้เดินรถราง โดยบริษัทเคนมาร์ค ต่อมาในปี พ.ศ. 2440 บริษัท เคนมาร์ค ได้ขยายกิจการให้แก่บริษัทบางกอกอีเลคทริคไลท์ลิมิเต็ด (The Bangkok Electricity Light Syndicate) แต่บริษัทนี้ไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการเท่าที่ควร จึงได้โอนกิจการให้แก่บริษัท ไฟฟ้าสยาม จำกัด (The Siam Electricity Co., Ltd.)

เป็นผู้ดำเนินการต่อไป รัชชโยชน์ให้มีการเดินรถรางและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าในกรุงเทพฯ ในปี พ.ศ. 2444 มีสถานที่ทำการและโรงจักรที่ข้างวัดราชบูรณะราชวิหาร (วัดเสียบ) อันเป็นสถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน เขตสัมปทานที่บริษัท ไฟฟ้าสยาม จำกัด ได้รับคือ บริเวณตอนใต้ของคลองบางลำพู คลองมหานาค คลองแสนแสบและทางรถไฟสายใต้

ต่อมาในปี พ.ศ. 2455 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สร้างโรงไฟฟ้าขึ้นพร้อมกับการสร้างพระราชวังดุสิต จัดดำเนินการในรูปแบบการค้า โดยมีเจ้าพระยายมราช (ปั้น สุขุม) เป็นผู้ดำเนินการก่อสร้าง การก่อสร้างได้สำเร็จและเริ่มจำหน่ายกระแสไฟฟ้าได้ในปี พ.ศ. 2457 ใช้ชื่อว่า "การไฟฟ้าหลวงสามเสน" และต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น "กองไฟฟ้าหลวงสามเสน" ขึ้นตรงต่อกรมโยธาเทศบาล นับตั้งแต่นั้นมา การไฟฟ้าก็เริ่มเป็นปึกแผ่นมั่นคงในกรุงเทพฯ

จนถึงปี พ.ศ. 2488 เป็นระยะสงครามโลกครั้งที่ 2 โรงจักรสามเสน และโรงจักรวัดเสียบถูกระเบิดทำลาย ได้รับความเสียหาย บริษัท ไฟฟ้าไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด และรัฐบาล ได้ทำการซ่อมแซมโรงจักรทั้งสองให้คืนสู่สภาพปกติ โดยโรงจักรวัดเสียบเริ่มเดินเครื่องผลิตกระแสไฟฟ้าได้เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2488 ส่วนโรงจักรสามเสนเริ่มเดินเครื่องได้ในวันที่ 22 มิถุนายน 2492 ครั้นถึงวันที่ 1 มกราคม 2493 บริษัท ไฟฟ้าไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด ทดสัมปทานลง รัฐบาลได้เข้าดำเนินการโดยเปลี่ยนรูปบริษัท เป็นองค์การแบบกึ่งราชการ พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น "การไฟฟ้ากรุงเทพ" สังกัดกรมโยธาเทศบาล ส่วนกองไฟฟ้าหลวงสามเสนก็ยังคงดำเนินการแยกกันอยู่ เพื่อบรรเทาความขาดแคลน ไฟฟ้าเฉพาะหน้าในระยะนั้น รัฐบาลได้จัดสร้างงบประมาณให้ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ซึ่งส่วนมากเป็นเครื่องดีเซล ขนาด 500 และ 1,000 กิโลวัตต์ ส่วนการแก้ไขปัญหขาดแคลนไฟฟ้าในระยะยาว รัฐบาลได้พิจารณาหาแหล่งผลิตไฟฟ้าขนาดใหญ่ เพื่อให้สามารถผลิตไฟฟ้าได้เพียงพอ กับความต้องการและมีราคาถูกลง จึงได้จัดตั้งการไฟฟ้ายันฮีขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2500 (ต่อมาได้รวมกับการไฟฟ้าฝักันท์และไฟฟ้าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย) เพื่อดำเนินการผลิตไฟฟ้าที่เขื่อนภูมิพลส่งมาจำหน่ายในกรุงเทพฯ

มหานคร ในการเตรียมรับไฟฟ้าจากการไฟฟ้าอันยี รัฐบาลได้รวมการไฟฟ้ากรุงเทพ กับกองไฟฟ้าหลวงสามเสน เป็นการไฟฟ้านครหลวง เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2501 รับผิดชอบการจำหน่ายไฟฟ้าในเขตที่การไฟฟ้ากรุงเทพ และกองไฟฟ้าหลวงสามเสน ได้ดำเนินการอยู่แล้ว คือ พระนคร ธนบุรี นนทบุรีและสมุทรปราการ ภายใต้งานหน้าที่ผลิตไฟฟ้าต่อไปด้วย จนกว่าการไฟฟ้าอันยีจะสามารถผลิตไฟฟ้าได้เพียงพอ เมื่อการไฟฟ้าอันยีได้ก่อสร้างโรงจักรพระนครเหนือขนาด 75 เมกะวัตต์ เครื่องแรกเสร็จ สามารถผลิตไฟฟ้าได้ เป็นผลให้ภาวะขาดแคลนไฟฟ้าในกรุงเทพมหานครยุติลง การไฟฟ้านครหลวงจึงได้ถอนโรงผลิตไฟฟ้าที่ดำเนินการอยู่ให้การไฟฟ้าอันยีไป เมื่อ พ.ศ. 2504 คงเหลือแต่กิจการจำหน่ายไฟฟ้าอย่างเดียวตั้งแต่นั้นมา

2. วัตถุประสงค์

ในการจัดตั้งการไฟฟ้านครหลวง วัตถุประสงค์หลักคือ การจัดให้มีบริการ + การไฟฟ้าที่สมบูรณ์ ปลอดภัย เชื่อถือได้และมีประสิทธิภาพภายในเขตที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2501 ภายใต้อัตราค่าบริการต่ำที่สุดที่จะทำได้ และให้สอดคล้องกับพันธะที่จะต้องธำรงความสามารถที่จะเลี้ยงตัวเอง ในด้านการเงินได้ตลอดไป ภายใต้งบประมาณของรัฐบาลและประชาชน

นอกจากวัตถุประสงค์หลักดังกล่าวนี้ ยังมีวัตถุประสงค์อื่นอีก คือ

1. จัดให้มีและธำรงไว้ซึ่งโครงการจัดระเบียบงานที่มั่นคงถาวร เพื่อดำเนินงานของการไฟฟ้านครหลวงและให้มีวิธีการที่รัดกุมสำหรับการตรวจตรา การประสานงาน และการควบคุมดูแลผลประสิทธิผลและพันธะทั้งหลายของการไฟฟ้านครหลวง
2. จัดหา ปรับปรุง และให้มีพนักงานที่มีคุณวุฒิและความสามารถไว้เป็นประจำ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมทั้งให้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน และกำหนดค่าจ้างหรือเงินเดือนที่เป็นธรรมแก่พนักงาน
3. พยายามสร้างและธำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงอันดี ทั้งทางวาจาและการกระทำเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติ เพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและแก่ประเทศชาติ
4. พยายามระบบจำหน่ายกระแสไฟฟ้าของการไฟฟ้านครหลวง ให้กว้างขวาง

ออกไปเพื่อให้ประชาชน โรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจทั้งหลายได้ใช้ไฟฟ้าอย่างทั่วถึง และดำเนินกิจการของการไฟฟ้านครหลวงไปในลักษณะที่มั่นคง มีประสิทธิภาพอยู่ในสภาพที่จะบริการได้เป็นอย่างดีตลอดไป

5. กำหนดและรักษาอัตราค่ากระแสไฟฟ้าและค่าธรรมเนียมสำหรับการบริการด้านไฟฟ้าให้เป็นอยู่ในระดับค่าที่สุก ให้เพียงพอสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและบำรุงรักษาทรัพย์สินตลอดจนค่าเสื่อมราคา ค่าดอกเบี้ย หนี้สินและอื่น ๆ นอกจากนี้ยังต้องให้มีรายได้ให้เพียงพอสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายระบบจำหน่ายกระแสไฟฟ้า ให้อยู่ในระดับที่เพียงพอกับความต้องการกระแสไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น หากรายได้ที่ได้รับในปีหนึ่งๆ เมื่อหักค่าใช้จ่ายแล้ว เหลือเท่าใดจะ ต้องนำส่งเป็นรายได้ของรัฐ

3. การบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง

การไฟฟ้านครหลวงเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2501 มีพื้นที่ดำเนินการในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดนนทบุรี มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อ สาธารณะชนและรัฐบาล ดังนี้

1. ให้บริการและความสะดวกต่าง ๆ แก่ประชาชนในการติดตั้งไฟฟ้า
2. จัดสร้างและบำรุงรักษาระบบจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า ให้สามารถจ่ายพลังงานไฟฟ้าได้โดยปลอดภัย มีประสิทธิภาพสูง มีมั่นคงพอและทันต่อความต้องการของผู้ใช้ไฟฟ้า ในอัตราค่าไฟฟ้าที่รัฐบาลเห็นชอบ
3. ขยายการจ่ายไฟฟ้า เพื่อให้ประชาชนภายในเขตจำหน่ายที่รับผิดชอบ มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง เพียงพอแก่ความต้องการ

การบริหารกิจการการไฟฟ้านครหลวง มีคณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและควบคุมกิจการ คณะกรรมการชุดปัจจุบันมีจำนวน 11 คน โดยมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน และผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง คณะกรรมการเป็นผู้

แต่งตั้งผู้ว่าการ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ผู้ว่าการต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทย และต้องเป็นผู้มีความรู้ และมีความชัดเจนเกี่ยวกับการไฟฟ้าหรือธุรกิจในการไฟฟ้า ส่วนการแต่งตั้งรองผู้ว่าการและผู้ช่วยผู้ว่าการ ให้ผู้ว่าการมีอำนาจแต่งตั้งโดยเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวง ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการและผู้ช่วยผู้ว่าการ เป็นผู้บังคับบัญชากำกับดูแลควบคุมการทำงานของพนักงานทั้งปวง ดำเนินการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการฯ กำหนด โดยมีการแบ่งการบริหารออกเป็น 31 หน่วยงาน ตามแผนผังการบริหาร (ดูแผนภูมิที่ 3-1) มีพนักงานทั้งหมด 10,859 คน เป็นพนักงานชาย 9,027 คน เป็นพนักงานหญิง 1,832 คน* มีการแบ่งระดับพนักงาน (Position classification) ออกเป็น 14 ระดับ มีการกำหนดตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยใช้ชื่อเรียกต่าง ๆ กัน เช่น ชื่อตำแหน่งบังคับบัญชา ซึ่งเป็นชื่อตำแหน่งที่มีอำนาจปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และรับผิดชอบต่อผลงานตามภาระหน้าที่ของหน่วยงานนั้น (ตำแหน่งและชื่อย่อของตำแหน่งที่จัดอยู่ในสายการบังคับบัญชา ปรตดูในภาคผนวก ก) และชื่อตำแหน่งในสายงาน ซึ่งเป็นชื่อตำแหน่งที่กำหนดขึ้นตามลักษณะงานในระบบจำแนกตำแหน่งที่ประกอบจาก กลุ่ม สายงาน ชื่อตำแหน่งและระดับต่าง ๆ (รายละเอียด ปรตดูในภาคผนวก ก) โดยแบ่งออกเป็น 14 กลุ่ม 83 สายงาน กลุ่มงานที่มีพนักงานมากที่สุดคือ กลุ่มไฟฟ้ามียพนักงานจำนวน 2,550 คน** กลุ่มงานที่มีพนักงานน้อยที่สุดคือ กลุ่มประชาสัมพันธ์ มีพนักงานจำนวน 10 คน

ในการไฟฟ้านครหลวงมีสหภาพแรงงาน 2 สหภาพ คือ

1. สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง ใช้อักษรย่อว่า "สภพ." มีชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า "Metropolitan Electricity Authority Workers Union" "MEAWU" สมาชิกของ สภพ. ประกอบด้วยพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพอื่นอยู่แล้ว (สมาชิกทั้งหมดมีตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าแผนก

* ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2530

** ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2530

คณะกรรมการ

ผู้ว่าการ

83

รองผู้ว่าการส่วนบริการ

สำนักงานเขต 11 เขต

สำนักผู้ว่าการ

สำนักตรวจสอบภายใน

รองผู้ว่าการส่วนบริหาร

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายการบัญชีและการเงิน

ฝ่ายจัดการทรัพย์สินและบริการภายใน

โรงพยาบาล กปน.

สำนักกฎหมาย

สำนักงานประชาสัมพันธ์

สำนักงานป้องกันอุบัติเหตุ

รองผู้ว่าการส่วนปฏิบัติการ

ฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้า

ฝ่ายบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า

ฝ่ายพาณิชย์

ฝ่ายก่อสร้าง

ฝ่ายโรงงาน

ฝ่ายแผนผังและอุปกรณ์งานจำหน่าย

รองผู้ว่าการส่วนวิชาการและแผนงาน

ฝ่ายจัดซื้อและวัสดุ

ฝ่ายวิศวกรรม

ฝ่ายแผนงานและโครงการ

ฝ่ายประมวลผลข้อมูล

ฝ่ายเศรษฐกิจพลังงานไฟฟ้า

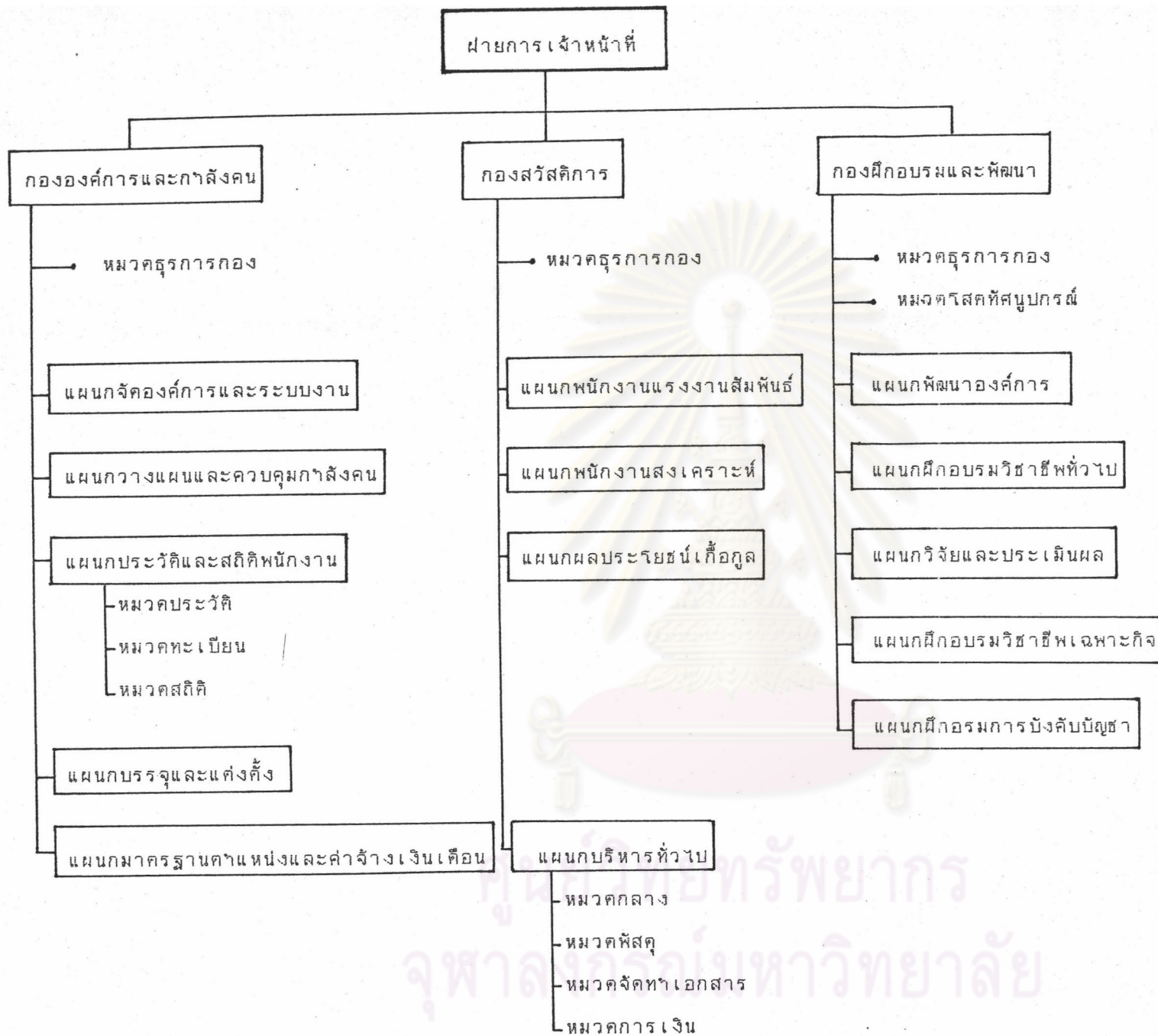
2. สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาการไฟฟ้านครหลวง ใช้ตัวย่อว่า "สบพน." มีชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า "Managiral Officer Union of Metropolitan Electricity Authority" ย่อว่า "MOU-MEA" สมาชิกของ สบพน. นี้ประกอบด้วยพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือเทียบเท่า ซึ่งมีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลดโทษ ตั้งแต่รองหัวหน้าแผนกแต่ต้องดำรงตำแหน่งไม่สูงกว่ารองผู้อำนวยการฝ่าย

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการบริหารและการคัดเลือกบุคคล

การไฟฟ้านครหลวง ได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 31 หน่วยงาน (หน่วยงาน หมายถึง ฝ่าย สำนัก สำนักงาน โรงพยาบาล) หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคล คือ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ในฝ่ายนี้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 กอง คือ กององค์การและกำลังคน กองสวัสดิการและกองฝึกอบรมและพัฒนา (รายละเอียดบริบทพิจารณาแผนภูมิที่ 3-2) หน่วยงานที่ทำหน้าที่การสรรหา และการคัดเลือกบุคคล คือ แผนกบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งสังกัดกององค์การและกำลังคน แผนกบรรจุและแต่งตั้งได้ก่อตั้งเมื่อปี 2504 ในขณะนั้นมีชื่อเรียกว่าแผนกกว่าจ้างหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญของแผนกบรรจุและแต่งตั้ง คือ

1. ศึกษาและประมาณความต้องการแรงงานจากข้อมูลของแผนกวางแผน และควบคุมกำลังคน คือ ต้องรู้ว่าในแต่ละปีหน่วยงานต่างๆ ของการไฟฟ้านครหลวง ต้องการกำลังคนมากน้อยเท่าใด ต้องการตำแหน่งอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด เพื่อที่จะวางแผนรับสมัครบุคคลให้สัมพันธ์กัน ในการสรรหาคนจะพิจารณาจากใบขอบรรจุพนักงาน ในใบขอบรรจุจะมีแบบคำจาระในตำแหน่งหรือ PD (Position Description) ซึ่งจะช่วยในการวิเคราะห์งาน ในการประมาณความต้องการกำลังคน จะใช้วิธีการคาดการณ์จากสถิติที่ผ่านมาว่าตำแหน่งนี้หน่วยงานนั้น ต้องการบุคคลที่มีวุฒิอะไรบ้าง อายุไม่เกิน 25 ปีหรือ 30 ปี เป็นต้น

2. หาแหล่งแรงงานทั้งภายในและภายนอก และจูงใจให้แรงงานเหล่านั้นมาสมัครงานตามความเหมาะสม แผนกบรรจุและแต่งตั้ง จะสรรหาบุคคลจากแหล่งแรงงานทั้งภายในและภายนอกกององค์การ ให้ความสำคัญให้บุคคลมาสมัครงาน



ตามความเหมาะสม ใดยบกค้แล้ว การไฟฟ้านครหลวงจะใช้วิธีตีตราสมัครงานที่สถาบันการศึกษา ยกเว้นแรงงานที่หายาก เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า จะไปรับสมัครที่สถาบันการศึกษา

3. สัมภาษณ์และทดสอบขั้นต้น เพื่อเฟ้นหาผู้สมัครงานตามความต้องการของงาน ในการคัดเลือกบุคคล แผนกบรรจุและแต่งตั้งจะทำการสัมภาษณ์เบื้องต้น คัดเลือกไปสมัคร ทดสอบเบื้องต้น ใดยการทดสอบข้อเขียน ในขณะนี้การไฟฟ้านครหลวงจะคัดเลือกบุคคล ใดยทดสอบเบื้องต้นเพียงวุฒิเดียวคือ วุฒิปวช. สายพาณิชย์การ เพราะตำแหน่งนี้มีการบรรจุมากประมาณปีละ 70-80 คน ในขณะที่ตำแหน่งอื่นมีการบรรจุเพียงตำแหน่งละ 2-10 คน เท่านั้น วุฒิระดับปวช. นี้ แผนกบรรจุและแต่งตั้งต้องทำการคัดเลือกจากบุคคลประมาณ 400-500 คน การคัดเลือกตำแหน่งนี้ กระทำใดยมีหัวหน้ากองเป็นประธาน ส่วนข้อสอบจะออกและตรวจใดยคณะกรรมการสอบคัดเลือก และมีคณะกรรมการคัดเลือกข้อสอบ เมื่อทราบผลแล้ว แผนกบรรจุและแต่งตั้งจะรายงานไปยังหัวหน้ากอง เพื่อขึ้นทะเบียนผู้สอบได้ไว้ ทั้งนี้จะต้องส่งบุคคลที่ขึ้นทะเบียนไว้นี้ไปให้คณะกรรมการกลางคัดเลือกอีกที ใดยคณะกรรมการกลางอาจจะทำการทดสอบอีกหรือทำการสัมภาษณ์อย่างเดียวกันก็ได้

อนึ่งทุกครั้งที่มีอัตราว่าง ในการคัดเลือกจะต้องทำเรื่องขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการกลาง ใดยรองผู้ว่าการส่วนบริหารมีอำนาจลงนามอนุมัติแต่งตั้ง ส่วนแผนกบรรจุและแต่งตั้งจะทำได้เพียงจัดส่งผู้สมัครไปเท่านั้น คณะกรรมการกลางมีอย่างน้อย 3 คน คือ ประธานกรรมการ 1 คน ซึ่งมาจากหน่วยงานที่ขออัตรากำลัง กรรมการร่วมจากหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน 1 คน และผู้แทนจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ 1 คน ถ้ามีหลายอัตราจากหน่วยงานต่าง ๆ แต่ละหน่วยงานจะส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการกลางด้วย

4. ตรวจสอบหลักฐานและเอกสารประกอบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการขออนุมัติจ้างหรือบรรจุ ในกรณีที่ผู้สมัครงานสอบได้แล้วก็ต้องมีหลักฐาน ได้แก่ สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาบัตรประชาชน สำเนาหลักฐานการศึกษา (ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบให้แน่ชัดว่าผู้ที่ผ่านการคัดเลือกใช้วุฒิสูงสุดมาสมัครหรือไม่) ในกรณีที่ เป็นเพศชาย จะต้องมีส่วนหลักฐานการพ้นพิษหนทางราชการทหาร พร้อมต้นฉบับบัตรประจำตัวผู้เสียภาษีอากร หลักฐานการผ่านงาน (ถ้ามี) เป็นต้น

5. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับบุคคลของพนักงาน เพื่อประโยชน์ในการบรรจุ คือ การตรวจสอบภูมิหลัง ในทางปฏิบัติแผนกบรรจุและแต่งตั้งยังไม่ได้ทำ ทั้งที่เป็นหน้าที่ของแผนกบรรจุและแต่งตั้ง คือ ควรมีการสอบถามภูมิหลังของบุคคลนั้น ก่อนที่จะประกาศผลการสอบ ภัยสอบถามจากย่านที่อยู่อาศัย นอกเหนือจากผู้ที่ถูกอ้างถึงถึง เพราะผู้ที่ถูกอ้างถึงถึงอาจจะเป็นพวกเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการบรรจุพนักงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เช่น ตำแหน่งการเงิน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ค่อนข้างผู้ที่มีความประพฤติดี มีความสุจริต ดังนั้นควรที่จะรู้ภูมิหลังของบุคคลเหล่านี้ให้มาก แต่ในปัจจุบันนี้การไฟฟ้านครหลวงมีนโยบายที่จะไม่รับบุคคลภายนอกมาดำรงตำแหน่งพนักงานการเงิน

6. จัดทำคำสั่งเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง วิทย้าย หรือโอนสังกัด หรือลงโทษทางวินัย แผนกบรรจุและแต่งตั้งจะออกคำสั่ง เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งพนักงาน ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานเสนอและฝ่ายการพนักงาน ตรวจสอบและนำเสนอจนได้รับอนุมัติแล้ว ส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ ซี 4 ขึ้นไป ส่วนการโอนย้ายพนักงานในการไฟฟ้านครหลวงจะมีเป็นประจำ การลงโทษพนักงาน ก็จะมีบ่อยครั้ง เช่น การปลดพนักงานที่ขาดการรายงานติดต่อกัน 7 วันทำงาน การลงโทษมีตั้งแต่ พักงาน ปลดออก ให้ออก จนถึงขั้นไล่ออก

7. ติดตามผลการบรรจุพนักงาน คือ มีการส่งแบบสอบถามประเมินว่าบุคคลนั้นได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำหรือไม่ หลังจากที่ได้มีการทดลองงานแล้วประมาณ 90-120 วัน ภัยส่งใบประเมินผลไปยังต้นสังกัด ปัจจัยที่ถูกนำมาพิจารณาในการประเมินผลทดลองงานมี 5 องค์ประกอบ คือ ความรู้ความเข้าใจในงาน ความตั้งใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน 5 ปัจจัยนี้ ใช้เกณฑ์ในการพิจารณา 3 ระดับ คือ ดี ปานกลาง น้อย ขึ้นก่อนการประเมินผลการทดลองงานว่าผ่านหรือไม่ ต้องทำภายใน 120 วัน ภัยผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน ลงนามรับรองการประเมิน และผู้บังคับบัญชาโดยตรงแจ้งให้พนักงานผู้ถูกประเมินเซ็นรับทราบผลการประเมิน งานกรณีที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลแล้ว พนักงานไม่ผ่านการทดลองงาน แผนกบรรจุและแต่งตั้งจะต้องส่งเจ้าหน้าที่ของแผนกไปเก็บข้อมูลและตรวจสอบจากผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินและผู้ร่วมงานของผู้ถูกประเมิน 2-3 คน เพื่อรวบรวมข้อมูลเสนอผู้ว่าราชการศาลินใจ เมื่อ

ผู้ว่าการตัดสินใจประการใดแล้วถือเป็นที่สิ้นสุด ผู้ทดลองงานจะต้องปฏิบัติตามนั้น

ในแผนกบรรจุและแต่งตั้ง มีหัวหน้าแผนกเป็นผู้บริหารหน่วยงาน โดยมีพนักงานปฏิบัติงานภายในแผนกรวมทั้งสิ้น 14 คน วุฒิการศึกษาของพนักงานที่รับผิดชอบในแผนกนี้ เป็นผู้ที่มีการศึกษาค่ากว่า บวช. 7 คน ระดับ บวช.-บวส. 1 คน ระดับปริญญาตรี 6 คน ในจำนวน 6 คนนี้ เป็นผู้ที่จบปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 1 คน สาขาวิชารัฐศาสตร์ 1 คน สาขาบริหารธุรกิจ วิชาเอกบริหารงานบุคคล 2 คน สาขาวิชาครุศาสตร์ วิชาเอกภาษาไทย 1 คน สาขาบริหารธุรกิจ วิชาเอกวิทยาการจัดการ 1 คน

5. กระบวนการสรรหาบุคคลในการไฟฟ้านครหลวง

ตั้งที่กล่าวมาแล้วว่า แผนกบรรจุและแต่งตั้ง เป็นแผนกที่ดำเนินการสรรหาบุคคล แต่โดยแท้จริงแล้ว กระบวนการสรรหาบุคคลของการไฟฟ้านครหลวง จะมีแผนกอื่น ๆ ภายในกององค์การและกำลังคนมาเกี่ยวข้องด้วย เพราะก่อนที่จะเริ่มดำเนินการสรรหา นั้น จะต้องทราบความต้องการกำลังคนว่าต้องการบุคคลจำนวนเท่าใด และต้องการประเภทไหน โดยทำการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนก่อน ในส่วนนี้ผู้ศึกษาจะรายงานเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนบรรยายในการสรรหาบุคคล การวางแผนการสรรหาบุคคล ปัญหาและข้อจำกัดของการสรรหาบุคคล

1. การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน โดยหน้าที่แล้วแผนกวางแผนและควบคุมกำลังคนเป็นแผนกที่รับผิดชอบเรื่องนี้ แต่เท่าที่ผ่านมาแผนกวางแผนและควบคุมกำลังคน ทำหน้าที่เพียงควบคุมยังไม่ได้วางแผนกำลังคน การไฟฟ้านครหลวง จึงได้ตั้งโครงการวางแผนกำลังคนขึ้น ซึ่งอยู่ในสายงานของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โครงการวางแผนกำลังคนนี้มีบุคคลากร 9 เป็นหัวหน้าโครงการ ทำหน้าที่ในการจัดประชุมผู้แทนหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานจัดส่งมาที่ ผู้แทนเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง

ให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (อกบ.) ประจำหน่วยงานของคน* ในการประชุมผู้แทนก็เพื่อให้ทราบจุดยืนของการไฟฟ้านครหลวงว่า ในการวางแผนกำลังคน ควรจะมีทิศทางไปในทางใด เช่น มีการพิจารณาว่าร่วมกันว่า ความต้องการกำลังคนในอนาคต ต้องการกำลังคนประเภทไหน จำนวนเท่าไร โครงการวางแผนกำลังคนพยายามที่จะวางแผนกำลังคนล่วงหน้า เพื่อให้สามารถคาดการณ์กำลังคนในอนาคตได้ และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งได้กำหนดแผนกลยุทธ์ ปี 2530-2534 ในด้านกำลังคน ไว้ดังนี้

- นโยบาย - เพิ่มจำนวนพนักงานให้น้อยที่สุด
- จะพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้น
 - จะพัฒนาระบบการจัดและการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
- เป้าหมาย - ให้อัตราส่วนจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าต่อพนักงานเพิ่มจาก 94:1 ในปี 2529 เป็น 104:1 ในปี 2534

* คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลประจำหน่วยงาน ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานคณะอนุกรรมการโดยตำแหน่ง รองหัวหน้าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาระดับถัดไป อีกชั้นหนึ่งเป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง และประธานฯ อาจเลือกพนักงานในหน่วยงานเป็นอนุกรรมการเพิ่มอีกไม่เกิน 2 คน และแต่งตั้งเลขานุการจากพนักงานในหน่วยงานได้เช่นเดียวกัน ซึ่งมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อมูลกำลังคนในหน่วยงานให้สมบูรณ์
2. จัดทำแผนกำลังคนของหน่วยงาน
3. จัดทำแผนพัฒนาอาชีพของพนักงานในหน่วยงาน
4. พิจารณาการเลื่อนระดับขึ้น เลื่อนตำแหน่ง และโยกย้ายพนักงาน
5. พิจารณาความดี ความชอบ ประจำปีของพนักงาน

บุคคลที่เป็นกรรมการในคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลประจำหน่วยงาน จะไม่มีการแต่งตั้ง เป็นเรื่องภายในฝ่ายหรือแผนกนั้น แต่ต้องส่งรายชื่อบุคคลที่เป็นกรรมการให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ทราบ

- มีการฝึกอบรมพนักงานปีละประมาณ 5,000 คน
- มีแผนกำลังคนล่วงหน้า 5 ปี ทุกปีแบบต่อเนื่อง
(Rolling plan)

จากแผนกลยุทธ์ปี 2530-2534 ได้มีการกำหนดแผนกำลังคนปี 2530-2534 โดยมีรายละเอียดของวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ ดังนี้ คือ

1. วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีการบรรจุ เลื่อนตำแหน่ง โอน ย้าย บุคคลที่เหมาะสมลงในตำแหน่งที่เหมาะสม ให้ได้จำนวนและเวลาที่เหมาะสม
2. นโยบาย ให้มีแผนงานและแผนกำลังคนที่สนองความต้องการของงานตามแผนประจำปี
3. โครงการจัดทำแผนกำลังคนปีงบประมาณ 2531-2535 กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า เพื่อให้หน่วยงานผลิตมีแผนการผลิตและแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า เพื่อนำไปทบทวนและพัฒนากำลังคนปีงบประมาณ 2530-2534 ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ และกำหนดเป้าหมายให้ทุกหน่วยการผลิต มีแผนการผลิตและแผนกำลังคนระยะ 5 ปี และทบทวนทุกปีแบบต่อเนื่อง (ในลักษณะของ Rolling plan)

จากแผนกำลังคนปี 2530-2534 นี้ ทำให้มีแผนปฏิบัติซึ่งฝ่ายการเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี จัดทำความต้องการกำลังคนตามแผนปฏิบัติงาน จัดทำกำลังคนที่คาดว่าจะมีอยู่ในอนาคต และจัดทำแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนของการไฟฟ้านครหลวง ยังเป็นเรื่องที่อยู่ในระยะแรกของการดำเนินงาน ฝ่ายการเจ้าหน้าที่โดยหัวหน้าโครงการวางแผนกำลังคนเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนกำลังคน โดยปกติแล้วมักจะมีการประชุมผู้แทนที่มาจากอกบน ของแต่ละหน่วยงานเสมอ โดยเฉลี่ยเดือนละ 4 ครั้ง ซึ่งในรายละเอียดของการจัดทำไม่ได้กล่าวถึงไว้ในที่นี้

สืบเนื่องมาจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ในด้านการบริการลูกค้า เช่น การจดหน่วยการใช้ไฟฟ้าของประชาชน งานทางด้าน การเก็บเงินจากผู้ใช้ไฟฟ้า และเนื่องมาจากพนักงานเก่าครบเกษียณอายุ ซึ่งเป็นสาเหตุใหญ่ที่ทำให้การไฟฟ้านครหลวงต้องสรรหาคนมาทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานที่ครบเกษียณอายุมี

ประมาณปีละ 90 คน นอกจากนี้ยังมีการสูญเสียกำลังคนด้วยเหตุอื่น เช่น พนักงานลาออก ถูกปลดออกและเสียชีวิต หน่วยงานต่างๆ ต้องทำการขอคนมาทดแทนในหน่วยงานที่ว่างและมารองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้แผนกบรรจุและแต่งตั้งต้องทำการสรรหาบุคคลอยู่เสมอ ดังนั้นเมื่อมีใบขอบรรจุพนักงาน (ใบรายนามละเอียดในภาคผนวก ก) ซึ่งหน่วยงานที่ต้องการกำลังคนนั้น จะกรอกรายละเอียด ชื่อตำแหน่ง จำนวนบุคคลที่ต้องการ เหตุผลในการขอบรรจุ ความต้องการใช้กำลังคน ครอบคลุมวันที่ และบอกสภาพปัญหาของการใช้กำลังคนที่มีอยู่ เป็นต้น

ในการขออัตราเพิ่มนอกจากจะต้องกรอกรายละเอียดเหล่านี้แล้ว หน่วยงานที่ขอกำลังคนจะต้องเขียนคำจําในตำแหน่ง ลงในแบบคำจําในตำแหน่ง (Position description) ซึ่งจะต้องกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่ขออัตรา สังกัดหน่วยงานใด สถานที่ทำงาน จุดมุ่งหมายของตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติพร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการของผู้ที่มาปฏิบัติงาน (job specification) ในตำแหน่งนั้น และทำการวิเคราะห์อัตรากำลังเบื้องต้น ลงในแบบคำนวณความต้องการกำลังคนแบบพร้อมกับใบขอบรรจุพนักงาน ในกรณีที่เป็นตำแหน่งทดแทนจะมีคำบรรยายลักษณะงาน (job description) อยู่แล้ว ดังนั้นในการเขียนคำจําในตำแหน่ง สามารถเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติที่ต้องการในตำแหน่งเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้จะต้องให้สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานที่มีอยู่ ณ เหตุที่ต้องเขียนคำจําในตำแหน่ง เพื่อให้แผนกวางแผนและควบคุมกำลังคน เห็นภาพกว้างๆ ของภาระงาน

หลังจากที่หน่วยงานที่ต้องการกำลังคนเพิ่ม หรือต้องการบุคคลมาทดแทน ตำแหน่งงานที่ว่าง ได้จัดทำใบขอบรรจุพนักงานและกรอกรายละเอียดในแบบคำจําในตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว ต้องนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานนั้น และนำเสนอรองผู้ว่าการเจ้าสังกัด เพื่อส่งให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ดำเนินการต่อไป เมื่อฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้รับเรื่องแล้วจะส่งให้กององค์การและกำลังคน ดำเนินการวิจัยให้แผนกวางแผนและควบคุมกำลังคน ทำหน้าที่วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนจากใบขอบรรจุพนักงานนั้น ในการวิเคราะห์จะต้องทำทุกครั้งเมื่อมีใบขอบรรจุพนักงาน ไม่ว่าอัตรานั้นจะเป็นอัตราทดแทนก็ตาม

แผนกว้างแผนและควบคุมกำลังคนจะเป็นผู้วิเคราะห์งาน โดยพิจารณาจากภาระงาน (Work load) เช่น ในแต่ละปีจะมีการขออัตราประมาณ 500 อัตรา (แต่อาจจะมีใบขอบรรจุพนักงานเพียง 450 ใบ เพราะบางครั้ง 1 ใบขออัตรามา 2 อัตรา) เจ้าหน้าที่จะต้องไปดูที่หน่วยงานนั้น สมมุติว่าขอพนักงานธุรการมา 1 คน ต้องดูว่าแผนกนั้นแบ่งงานเป็นที่หมวด ในแต่ละหมวดมีตำแหน่งอะไรบ้าง ถ้าเดิมมีพนักงานปฏิบัติงานอยู่แล้วและลาออกไป ก็จะพิจารณาว่าวิธีการที่มีอยู่เดิมทำอย่างไร สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์อื่นช่วยได้หรือไม่ หรือถ้าขอตำแหน่งพนักงานธุรการมาก็จะพิจารณาว่า ตำแหน่งนี้สมควรมีหรือไม่ ถ้าจำเป็นต้องมีสามารถให้พนักงานธุรการอื่นรับผิดชอบได้หรือไม่ เมื่อวิเคราะห์งานแล้วก็จะพิจารณาคูสมบัติของบุคคลที่ต้องการ โดยส่วนใหญ่แล้วเจ้าหน้าที่ของแผนกว้างแผนและควบคุมกำลังคนเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็น (comment) ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (job specification) ที่ต้นสังกัดกำหนดมา เช่น คุณสมบัติตามที่แผนกมาตรฐานตำแหน่งและค่าจ้าง-เงินเดือนกำหนดว่า ชื่อตำแหน่งคือ ช่างโลหะ 2 วุฒิการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งคือ บวช. หรือเทียบเท่าทางช่างโลหะ คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งคือ เพศชาย อายุไม่เกิน 25 ปี ถ้ามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตามที่หน่วยงานกำหนด จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

โดยสรุปแล้ว แผนกว้างแผนและควบคุมกำลังคนจะช่วยในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ซึ่งบางครั้งอาจจะช่วยเขียนคำจาระในตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าปริมาณงานมีมากพอที่จะต้องการคนอีกหรือไม่ และเพื่อวิเคราะห์วิธีการทำงานของตำแหน่งนั้นว่า สามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานให้รวดเร็วขึ้นโดยไม่ต้องบรรจุคนเพิ่มอื่นได้หรือไม่ เมื่อฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนแล้วผู้อำนวยการฝ่ายการเจ้าหน้าที่ จะนำใบขอบรรจุพนักงานนี้เสนอรองผู้ว่าการฝ่ายบริหาร เพื่อเสนอผู้ว่าการพิจารณาอนุมัติ และส่งให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกบุคคลต่อไป

2. นโยบายในการสรรหาบุคคล ผู้ว่าการฯ จะเป็นผู้กำหนดนโยบายในการสรรหาบุคคล แต่เดิมนโยบายการสรรหา มี 3 ชั้นคอน ชั้นคอนแรก ให้ประกาศ

รับสมัครงานภายในหน่วยงานแต่ละหน่วยงานเมื่อมีอัตราว่าง ถ้าไม่สามารถหาคนได้
 ขึ้นคอนต่อไปคือ ประกาศรับสมัครงานที่การไฟฟ้านครหลวงอีกครั้ง ถ้าไม่สามารถหาคน
 ได้ ก็จะใช้ขึ้นคอนสุดท้ายคือ ประกาศรับสมัครงานจากภายนอกองค์การ ต่อมาเพื่อ
 ให้สรรหาบุคคลได้ทันต่อความต้องการ ผู้ว่าการฯ ได้มีนโยบายให้พยายามรวบรัด
 ขึ้นคอนเพื่อให้ได้คนเร็วที่สุด igit ให้มีการประกาศรับสมัครงานจากภายนอกองค์การ
 พร้อมกับการประกาศรับสมัครงานภายในองค์การ [ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งด้วย เช่น
 ถ้าเป็นตำแหน่งพนักงานการเงิน หรือตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน จะรับ
 สมัครจากบุคคลภายในเท่านั้น หรือถ้าเป็นพนักงานระดับล่าง (คือ ผู้ที่อยู่ในระดับที่ 1)
 ส่วนใหญ่จะแบ่งเป็นพวก Unskilled labour ซึ่งมีวุฒิประถมศึกษา 4,7 หรือมัธยม-
 ศึกษา 3 การไฟฟ้านครหลวงไม่มีนโยบายรับพนักงานในระดับนี้จากภายนอก เพราะ
 ต้องการป้องกันการเลื่อนตำแหน่งให้ดีขึ้นกว่าเดิมในอดีต จึงพยายามพัฒนาพนักงาน
 ภายในมากกว่า ในขณะที่กลุ่มตำแหน่งเป้าหมายที่ใช้ในนโยบายสรรหาภายในคือ พนักงาน
 รักษาการ เพราะตำแหน่งนี้ ต้องการถ่ายเทไปยังตำแหน่งพนักงานรักษาการฝ่ายควบคุม
 ระบบไฟฟ้า และพนักงานรักษาความสะอาด ซึ่งพยายามจะเลื่อนให้ เป็นพนักงานบริการ
 (นักการ) ส่วนพนักงานรักษาการและพนักงานรักษาความสะอาด พยายามจ้างบุคคล
 ภายนอกโดยทำเป็นสัญญาจ้างเหมา] ในปัจจุบันขั้นตอนของการสรรหาจะแบ่งออกเป็น
 2 ขั้นตอน คือ ทหาการสรรหาจากพนักงานภายในก่อน ถ้าไม่สามารถหาบุคคลที่เหมาะสม
 ได้ก็จะทำการสรรหาโดยให้พนักงานภายในได้รับการคัดเลือก พร้อมกับบุคคลภายนอก
 โดยทำการคัดเลือก ความล้าคืบคະแนนจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุด

ดังนั้นนโยบายในการสรรหาบุคคล ส่วนใหญ่แล้วจะขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารเป็น
 ผู้กำหนด แผนกบรรจุและแต่งตั้งไม่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายในการสรรหา

3. การวางแผนการสรรหาและการดำเนินการสรรหา แผนกบรรจุและ
 แต่งตั้งเป็นผู้วางแผนการสรรหาบุคคล igit คำนึงถึงเรื่องงบประมาณ ระยะเวลา
 ความต้องการกำลังคน ต้องการวุฒิเหนบ้าง จำนวนที่ต้องการเท่าไร ในการสรรหา
 จะเน้นที่แหล่งกำลังคนภายในองค์การเป็นหลัก ถ้าเป็นแหล่งกำลังคนภายนอกองค์การ
 มักจะเน้นตำแหน่งที่หายาก เช่น วิศวกรไฟฟ้า แพทย์ศาสตร์ เภสัชกร คอมพิวเตอร์
 และผู้ที่มีวุฒิปริญญาโท ส่วนวุฒิอื่น ๆ จะเปิดรับสมัครเมื่อมีอัตราว่าง (ตามฤดูกาลของ

การสรรหา) ในการรับสมัครบุคคลภายนอกองค์การ บางครั้งก็จะออกไปทำการสรรหาที่สถาบันการศึกษา มีกำหนดระยะเวลาในการรับสมัคร เช่น เปิดรับสมัครบุคคลในช่วงที่นักเรียน นักศึกษาจะจบการศึกษาคือ ช่วงเดือนกุมภาพันธ์และกันยายน วิทยุใช้วิธีการส่งประกาศใบคิดที่สถาบันทุกแห่งที่เป็นของรัฐ และให้ผู้สนใจมาสมัครงานที่การไฟฟ้านครหลวง ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของการไฟฟ้านครหลวง ไปรับสมัครที่สถาบันการศึกษา (ส่วนใหญ่จะไปรับสมัครที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเท่านั้น) จะนำไปสมัครงานไปให้นิติกรเขียนที่มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งนัดวันและเวลา ให้นิติกรหลักฐานการจบการศึกษาไปรายงานตัวที่การไฟฟ้านครหลวง

อย่างไรก็ตามในการดำเนินการสรรหา ดังที่กล่าวแล้วว่า เน้นการสรรหาภายในองค์การ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Promote) พนักงานได้รับโอกาสมากกว่าบุคคลภายนอก เมื่อมีอัตราว่าง การไฟฟ้านครหลวงจะประกาศรับสมัครงานภายในองค์การก่อน วิทยุส่งประกาศรับสมัครงานออกไปทุกหน่วยงาน (ดูเอกสารประกอบในภาคผนวก ก) และคิดประกาศรับสมัครงานที่บอร์ดคิดประกาศของการไฟฟ้านครหลวง มีการกระจายเสียงทางวิทยุไปยังทุกหน่วยงาน ในประกาศรับสมัครงานจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับ ชื่อตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด คุณสมบัติที่ต้องการ การคิดประกาศจะมีระยะเวลาให้มาสมัครงานภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศ

ในกรณีที่รับสมัครจากบุคคลภายนอก การไฟฟ้านครหลวงมีใบสมัครงานจำนวนมากที่มีผู้มาสมัครงานไว้ และยังไม่ได้ทำการทดสอบหรือสัมภาษณ์ ใบสมัครเหล่านี้แยกเก็บตามวุฒิ มีอายุการเก็บ 1 ปี และจะไม่ให้ต่ออายุใบสมัครงาน (แต่เดิมเมื่อครบ 1 ปี ผู้ที่ยังสนใจสามารถต่ออายุของใบสมัครได้ภายใน 6 เดือนนับแต่วันที่หมดอายุ) วิทยุในการคัดเลือกใบสมัครงานจะคัดเลือกตามลำดับก่อนหลังของการมาสมัครงาน ยกเว้นกรณีที่ต้องการผู้มีความรู้พิเศษก็อาจข้ามลำดับไปได้ เช่น ต้องการผู้ที่สามารถขับซีมอเตอร์ไซด์ได้ ส่วนใหญ่จะรับผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี หลักฐานเบื้องต้นของการสมัครงาน คือ บัตรประชาชน ทะเบียนบ้าน หลักฐานการศึกษา หลักฐานการพ้นโทษทางราชการทหาร และอื่นๆ (โปรดดูจดหมายเรียกตัวมา

ทำการคัดเลือกในภาคผนวก ก)

ปัจจุบัน การไฟฟ้านครหลวงจะไม่ให้ต่ออายุใบสมัครงาน ถ้ามีความ-
ต้องการกำลังคน จะทำการประกาศรับสมัครงานภายในองค์การก่อน ถ้าไม่สามารถ
คัดเลือกบุคคลได้ ก็จะประกาศรับสมัครจากบุคคลภายนอกองค์การ ในการรับสมัคร
บุคคลภายนอก จะรับสมัครเฉพาะผู้ที่มาสมัครงานด้วยตนเอง (Walk in) โดยเปิด
รับตามจำนวนและประเภทบุคคลที่ต้องการ และให้สิทธิ์ผู้ที่มาสมัครงานก่อน (หลังจาก
มีการประกาศรับสมัครงาน) กรณีที่เขียนจดหมายมาสมัครงาน (Write in)
แผนกบรรจุและแต่งตั้งจะตอบจดหมายปฏิเสธกลับไป โดยหัวหน้ากององค์การและ
กำลังคนเป็นผู้ลงนามในจดหมาย โดยสรุปแล้วรูปแบบการสรรหาบุคคล ใช้วิธีการ
คิดประกาศรับสมัครงาน ในกรณีที่ประกาศรับสมัครงานภายนอกองค์การจะเน้นแรงงาน
ที่หายาก ซึ่งจะเปิดรับสมัครตลอดปี บางครั้งอาจใช้การประกาศทางหนังสือพิมพ์ด้วย

4. ปัญหาของการสรรหาบุคคล ในการสรรหาบุคคลของการไฟฟ้านครหลวง
มีข้อจำกัด ดังนี้

1. ความสามารถในการรับสมัคร การไฟฟ้านครหลวงไม่มีเจ้าหน้าที่
เพียงพอในการดำเนินการรับสมัครบุคคลจำนวนมาก ได้ เพราะถ้ามีบุคคลมาสมัคร-
งานเป็นจำนวนมากและไม่สามารถเรียกมาทดสอบหรือสัมภาษณ์ได้ ก็อาจทำให้เกิด
ข้อสงสัย หรือบางครั้งอาจมีการแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ไม่หวังดี โดยมีการ
แอบอ้างว่า สามารถช่วยเหลือให้เข้าทำงานได้ ดังนั้นการประกาศรับสมัครทาง
หนังสือพิมพ์ ถึงแม้จะมีคนให้เราเลือกมาก แต่ไม่สามารถรับคนทุกคนได้ ก็อาจจะถูก
โจมตี ถึงแม้การไฟฟ้านครหลวง มีการระบุดูเกณฑ์ไว้อย่างแน่ชัด ก็ยังมีปัญหาว่า
ผู้สมัครงานมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ทว่าไม่ได้รับการคัดเลือก การไฟฟ้านครหลวง
จึงเลือกทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด ทั้งในด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย
และการระดมเจ้าหน้าที่มาทำการสรรหา

2. วิธีการประกาศรับสมัครงานโดยการคิดประกาศอย่างเดียว
บางครั้งไม่เหมาะสม เพราะการคิดประกาศจะได้ผู้สมัคร เฉพาะผู้ที่เห็นประกาศเท่านั้น
ซึ่งถึงแม้จะได้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามความต้องการแต่ก็มีจำนวนน้อย ในขณะที่เดียวกันถ้า

ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ ก็จะได้คนมามากเกินความต้องการ

3. การจำกัดจำนวนบุคคลที่เรียกมาเพื่อทำการคัดเลือก ซึ่งกำหนดจำนวนไว้เพียง 30 คนแรกเท่านั้น สำหรับอัตราว่าง 1 อัตราว่าง ซึ่ง 30 คนนี้ อาจมีความสามารถน้อยกว่ากลุ่มคนอื่น บางครั้งเปิดรับสมัคร 10 วัน วันแรกก็มีจำนวนผู้สมัครครบแล้ว

6. การคัดเลือกบุคคลในการไฟฟ้านครหลวง

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในการไฟฟ้านครหลวง ใช้วิธีการทดสอบและสัมภาษณ์เป็นหลัก ซึ่งในรายละเอียดแล้วมีขั้นตอนหลายขั้นตอน และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน รับผิดชอบบริหาร เป็นผู้กำหนดแนวนโยบายและฝ่ายการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติ และประสานงานในการดำเนินการคัดเลือก โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานอื่น ๆ มาร่วมเป็นคณะกรรมการกลางในการสอบคัดเลือก ในการอธิบาย ผู้ศึกษาจะรายงานเรื่องการคัดเลือกบุคคล รับผิดชอบเป็นขั้นตอนเริ่มตั้งแต่ การคัดเลือกใบสมัครงาน การตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้อสอบ การทดสอบเบื้องต้น การทดสอบวิชาเฉพาะ การสัมภาษณ์ การตรวจร่างกาย การตรวจสอบประวัติ และการประเมินผล รวมถึงปัญหาของการคัดเลือก

1. การคัดเลือกใบสมัครงาน แผนกบรรจุและแต่งตั้งมีหน้าที่คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตำแหน่ง ตามลำดับเลขที่ใบสมัคร ถ้ามีอัตราว่าง 1 อัตรา จะเลือกผู้สมัคร 30 คน ถ้า 2 อัตรา อาจเลือกผู้สมัคร 50 คน หรือถ้า 5 อัตรา เลือกผู้สมัคร 100 คน การคัดเลือกใบสมัครตามอัตราส่วนนี้ถือเป็นแนวปฏิบัติตั้งแต่เดิมใช้อัตราส่วน 1:5 ปรากฏว่าไม่สามารถคัดเลือกได้คนที่เหมาะสม เพราะจำนวนน้อยเกินไป ในการรับสมัครงานมีการสัมภาษณ์เบื้องต้น รับผิดชอบพิจารณาความเหมาะสมของตำแหน่งเป็นสำคัญ เช่น ถ้าเป็นเพศชายดูจากหลักฐานทางทหารที่ระบุไว้ เช่น ร่างกายบกพร่องทางค่านเหน็บ้าง ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ใช้ร่างกาย เช่น ปืนเสา อย่างไรก็ตามก็จะรับสมัครบุคคลเหล่านี้ไว้ เพราะบางครั้งบุคคลเหล่านี้เหมาะสมกับตำแหน่งอื่นซึ่งต้องใช้สมอง นอกจากการพิจารณาหลักฐานทางทหารแล้ว ต้องพิจารณาเอกสารหลักฐานการศึกษา (Transcript) ด้วย เช่น สมมติว่างาน

บุคลากรของแผนกจัดองค์การและระบบงาน ต้องการผู้ที่จบปริญญาตรีทางการบริหาร และมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้ดี ถ้ามีผู้สมัคร 1000 คน แผนกบรรจุ และแต่งตั้ง ต้องทำการคัดเลือกให้ได้ผู้สมัครงาน 30 คน และเป็นผู้ที่มีผลการเรียน ที่ผ่านมา โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษอยู่ในระดับ A หรือ B หรือ G (ในกรณีผู้จบ การศึกษาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง)

เนื่องจากการคัดเลือกผู้สมัคร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ นี้ เพื่อเป็นการป้องกันระบบอุปถัมภ์ (Spoils system) สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรง ตามที่ต้องการ การไฟฟ้านครหลวงจะได้มีเหตุผลในการปฏิเสธ และในบางครั้งกรณีที่เป็นตำแหน่งที่หายาก ไม่จำเป็นต้องใช้อัตราส่วน 1:30 เช่น ตำแหน่งทันตแพทย์ (ปริญญาโท) ว่าง 1 อัตรา ก็สามารถทำการคัดเลือกจากจำนวนผู้สมัคร 1 หรือ 2 คน เท่านั้น เนื่องจากมีผู้สมัครจำนวนน้อย

เมื่อคัดเลือกผู้สมัครงานได้ในจำนวนที่ต้องการได้แล้ว แผนกบรรจุและ แต่งตั้งก็จะนำเสนอหัวหน้ากององค์การและกำลังคน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และส่ง จดหมายเรียกตัวมาสอบคัดเลือก หรือสัมภาษณ์ต่อไป โดยมอบให้รองหัวหน้ากอง เป็นผู้ลงนามในจดหมาย

2. การทดสอบเบื้องต้น การไฟฟ้านครหลวงตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะทำการ ทดสอบเบื้องต้นทุกตำแหน่ง แต่ความสามารถในขณะนี้ทำได้เพียงตำแหน่งที่มีวุฒิปวช. สายพาณิชย์การหรือสายธุรกิจ เพราะเป็นตำแหน่งที่มีความต้องการสูงประมาณ 70-80 คนต่อปี ในขณะที่ตำแหน่งอื่นต้องการประมาณปีละ 10-20 คน ในการทดสอบเบื้องต้น ของวุฒิปวช. ใช้กระดาษสอบข้อเขียน 100 ข้อ ข้อสอบเป็นแบบปรนัย ให้เลือกคำตอบที่ถูก ที่สุดจาก 4 ตัวเลือก วิชาที่ทำการทดสอบมี 5 วิชา คือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และบัญชี ความรู้ทั่วไป และงานสารบรรณ (ภาษาไทยอยู่ในส่วนนี้ด้วย) จากข้อสอบ 100 ข้อ มีวิชาเหล่านี้ในอัตราส่วน 10:20:30:40 ตามลำดับ ใช้เวลาในการสอบ 100 นาที (1 ชั่วโมง 40 นาที) เกณฑ์ในการตัดสินคะแนนใช้แบบอิงกลุ่ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ที่สอบด้วย เช่น มีผู้สมัครงานที่ได้สอบเบื้องต้นมีจำนวน 120 คน โดย

เฉลี่ยแล้วผู้ที่ผ่านการคัดเลือกแบบอิงกลุ่ม จะผ่านประมาณ 60 คน เมื่อผ่านแล้วจะต้องมาทดสอบพิมพ์ดีดภาษาไทย โดยต้องพิมพ์ได้ 25 คำก่อนที่เป็นอย่างน้อย โดยปกติแล้วจะให้ทดสอบพิมพ์ก่อนจับเวลา ซึ่งจะมีแบบพิมพ์ 1 หน้า ให้เวลาพิมพ์ 15 นาที ชั้นตอนนี้ใครพิมพ์ได้ความเกณฑ์ คือ 25 คำก่อนที่会上ทะเบียนไว้ทั้งหมด โดยถือว่าผ่านการทดสอบเบื้องต้นแล้ว

ในการทดสอบเบื้องต้นนี้ แผนกบรรจุและแต่งตั้งจะหารือไว้ก่อน เมื่อมีอัตราว่างจึงจะเรียกมาทดสอบหรือสัมภาษณ์อีกครั้ง การทดสอบเบื้องต้นนี้ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่โดยแผนกบรรจุและแต่งตั้ง จะเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องการออกข้อสอบแต่เพียงหน่วยเดียว หัวหน้ากองเป็นผู้เลือกข้อสอบ ซึ่งโดยปกติมีข้อสอบให้เลือกถึง 3 เท้า

ในกรณีที่มีอัตราว่าง 1 อัตรา จะเรียกผู้ที่ขึ้นทะเบียนไว้จากการผ่านการทดสอบเบื้องต้นตามลำดับเลขที่ใบสมัครมา 3 คน ในการเรียกบุคคลภายนอก จะพิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น ความใกล้เคียงของที่พักอาศัยหรือความเหมาะสมของเขตที่ต้องการบรรจุกับที่อยู่อาศัย เช่น อัตราที่ขอมาก็ต้องไปปฏิบัติงานที่สมุทรปราการ จะไม่เลือกคนที่มีบ้านอยู่ที่นนทบุรีมาทดสอบ หรือคนที่ต้องการด้วย ในการพิจารณานี้จะไม่นำคะแนนมาเกี่ยวข้อง แต่จะเรียงตามลำดับของเลขที่ใบสมัคร และพิจารณาปัจจัยต่างๆ ประกอบเหตุผลในการข้ามลำดับ หรือการเลือกจะต้องชี้แจงให้ผู้สมัครทราบได้ อัตราว่าง 1 อัตราต่อผู้ผ่านการทดสอบเบื้องต้น ซึ่งได้รับการคัดเลือกแล้ว 3 คน (1:3) ใช้เป็นเกณฑ์ ถ้ามีอัตราว่าง 2 อัตรา จะเรียก 6 คน ถ้า 3 อัตรา เรียก 9 คน เป็นต้น

3. การทดสอบโดยคณะกรรมการกลาง ในการสอบครั้งต่อไป จะมีคณะกรรมการกลางทำการออกข้อสอบ โดยมีแผนกมาตรฐานตำแหน่งและค่าจ้างดำเนินการ และทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการกลางด้วย คณะกรรมการกลางนี้ จะประกอบไปด้วยผู้แทนจากหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ คือ

1. ผู้แทนจากหน่วยงานเจ้าของอัตรา เป็นประธาน
2. ผู้แทนจากหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกับเจ้าของอัตรา เป็นกรรมการ

3. ผู้แทนจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการ

ในการแต่งตั้งคณะกรรมการกลางนี้ แผนกมาตรฐานตำแหน่งและค่าจ้าง จะเป็นผู้เสนอเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการสำหรับค่าเน้นการสอบ (คู่มือเอกสาร ประกอบในภาคผนวก ก) โดยมีรองผู้ว่าการส่วนบริหาร เป็นผู้อนุมัติและจะต้องออก ข้อสอบให้มากเป็น 3 เท่าของจำนวนที่ต้องการ ข้อสอบอาจจะ เป็นปรนัยหรืออัตนัยก็ได้ เช่น ต้องการใช้ข้อสอบเพื่อการทดสอบ 100 ข้อ จะต้องออกข้อสอบ 300 ข้อ และจะมีคณะกรรมการคัดเลือกข้อสอบอีก 1 ชุด ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ผู้ตรวจการ (นักบริหาร 11) เป็นประธาน
2. ผู้อำนวยการฝ่ายการเจ้าหน้าที่ หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าสำนักงานผู้ว่าการ เป็นกรรมการ

คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการพิจารณา คัดเลือกข้อสอบ ตามที่คณะกรรมการกลางเสนอมา ให้นำฝ่ายการเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลการจัดพิมพ์ข้อสอบให้ เป็นความลับและเสร็จสิ้นก่อนหน้าวันสอบไม่เกิน 2 วันทำงาน ในการสอบแต่ละครั้ง มี 3 วิชา คือ วิชาเฉพาะตำแหน่ง วิชาความรู้ทั่วไป และการสัมภาษณ์ หรือบางครั้งต้องมีการสอบภาคปฏิบัติด้วย ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์ ต้องได้คะแนนทั้งวิชาความรู้ทั่วไป และวิชาเฉพาะตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และรวมกันต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

4. การสอบสัมภาษณ์ จะมีกรรมการสัมภาษณ์ 3 คน และมีเลขานุการ ทำหน้าที่สังเกตการณ์ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง 1 คน เกณฑ์ในการพิจารณา คือ แบบประเมินผลสัมภาษณ์ ซึ่งมีปัจจัยในการพิจารณา 10 ปัจจัย การให้คะแนนมีคะแนนเต็มปัจจัยละ 10 คะแนน ซึ่งไม่มีมาตรฐานขึ้นอยู่กับกรรมการแต่ละท่าน ในการ คัดเลือกผู้สมควรผ่านการสัมภาษณ์ จะตัดสินกันที่ประชุม นั้นเลยว่าการควรได้รับการบรรจุ (ในกรณีที่มีตำแหน่งเดียว) แต่ถ้ามีหลายอัตรา จะพิจารณาที่คะแนนรวมของ กรรมการแต่ละท่าน คณะกรรมการในการสัมภาษณ์นี้จะมีชุดละอย่างน้อย 3 คน ซึ่ง

ประกอบไปด้วย หน่วยงานเจ้าของอัครา หน่วยงานที่มีลักษณะงานคล้ายกับหน่วยงานที่ขออัครา และผู้แทนของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ อานาจนในการแต่งตั้งกรรมการชุดนี้ ผู้ว่าการจะเป็นผู้อนุมัติ ซึ่งได้มอบหมายอานาจนให้รองผู้ว่าการฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการแทน การประกาศผลการคัดเลือกจะกระทำภายใน 3 วันทำงาน พร้อมทั้งติดประกาศให้ผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวได้ที่แผนกบรรจุและแต่งตั้ง เวลาตามที่ระบุในประกาศนั้น

ในกรณีที่มีการเฟ้อานครหลวง มีนโยบายรับเฉพาะพนักงานภายในเท่านั้น เช่น ค่าแห่งพนักงานการเงิน ซึ่งเป็นพนักงานที่เก็บเงินค่าเฟ้อาคามบ้าน เนื่องจากต้องการส่งเสริมพนักงานและพิจารณาเห็นว่าพนักงานที่อยู่ในข่ายนี้ มีจำนวนมาก ก็จะได้ดำเนินการคัดเลือกโดยทำการสอบข้อเขียน พนักงานที่มีผลการสอบผ่านคะแนนเกณฑ์ก็จะทำการสัมภาษณ์และขึ้นทะเบียนไว้เหมือนบุคคลภายนอกทุกประการ เพียงแต่ว่าไม่มีบุคคลภายนอกมาแข่งขันด้วยเท่านั้น และในกรณีที่พนักงานภายในมีปัญหาเรื่องความไม่ยุติธรรมในการสอบนั้น การเฟ้อานครหลวง จะให้ผู้เข้าสอบเขียนชื่อที่หัวกระดาษ และเมื่อถึงเวลาเก็บข้อสอบ เจ้าหน้าที่คุมสอบจะฉีกส่วนบนเก็บไว้ ฤดยทำการให้สั้ให้ทราบว่าเป็นใคร และมีเลขคุมไว้ เพื่อที่จะได้ทราบว่า เป็นของผู้เข้าสอบรายใดในภายหลัง (ในประเด็นนี้ทั้งพนักงานและบุคคลภายนอกจะดำเนินการเหมือนกัน)

5. การตรวจร่างกาย หลังจากที่ได้ผ่านการคัดเลือกมารายงานตัวแล้ว จะทำการตรวจหลักฐานต่างๆ อีกครั้ง ซึ่งได้แก่ ทะเบียนบ้าน วุฒิมการศึกษารวมกับที่แจ้งไว้หรือไม่ พร้อมทั้งนำรูปถ่าย และนำเงินค่าเอ๊กชเรย์ 80 บาท เพื่อมาทำการตรวจสุขภาพ ผู้สมัครจะถูกส่งตัวไปที่โรงพยาบาลของการเฟ้อานครหลวง ซึ่งโรงพยาบาลจะแจ้งผลกลับมาที่แผนกบรรจุและแต่งตั้งว่าผู้สมัครรายนั้น ผลการตรวจร่างกายเป็นอย่างไร หากสุขภาพไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ก็ถือว่าผ่านการตรวจร่างกาย ในระหว่างที่รอผลเอ๊กชเรย์ ก็จะมีการเตรียมพิมพ์ลายนิ้วมือ สอบประวัติความทะเบียนบ้าน ผู้สมัครมีหน้าที่ติดตามผลการสอบประวัตินี้ภายใน 90 วันหลังจากที่รับหนังสือพิมพ์ลายนิ้วมือไป ถ้าผู้สมัครรายใดยังไม่มางานทำการเฟ้อานครหลวงจะนับบรรจุภายใน 5 วันทำงาน หลังจากที่ได้รับผลการตรวจ

สุขภาพ แต่ในกรณีที่มีผู้สมัครนั้นทำงานที่ยื่นอยู่แล้ว จะแนะนำว่าอย่าเพิ่งรีบลาออก
จากงาน จนกว่าแผนกบรรจุแต่งตั้งได้ขออนุมัติการว่าจ้างก่อน เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว
แผนกจะแจ้งให้ผู้สมัครทราบ ถ้าผู้สมัครแน่ใจว่าไม่มีปัญหาเรื่องผลการตรวจลายนิ้วมือ
ก็ให้ผู้สมัครลาออกจากที่ทำงานเดิมได้ เพื่อนำใบลามาประกอบการพิจารณาเข้า
ทำงาน ใบลาออกจะไม่มีผลต่อค่าประสบการณ์ทุกตำแหน่ง ทุกคนจะเริ่มค้นคว้าบัญชี
เงินเดือนของการไฟฟ้านครหลวง (ยกเว้นตำแหน่งแพทย์อาຈให้ค่าประสบการณ์)

6. การประเมินผลการคัดเลือกบุคคล กระทำดังนี้ คือ

1. มีการวิเคราะห์ข้อสอบ ในแง่ที่การสอบนั้นตรงกับความต้องการ
ของงานหรือไม่และความยากง่ายในแต่ละครั้ง โดยพิจารณาจำนวนผู้เข้าสอบที่ผ่าน
การสอบเข้ามาได้ ควบคุมกันไปด้วย

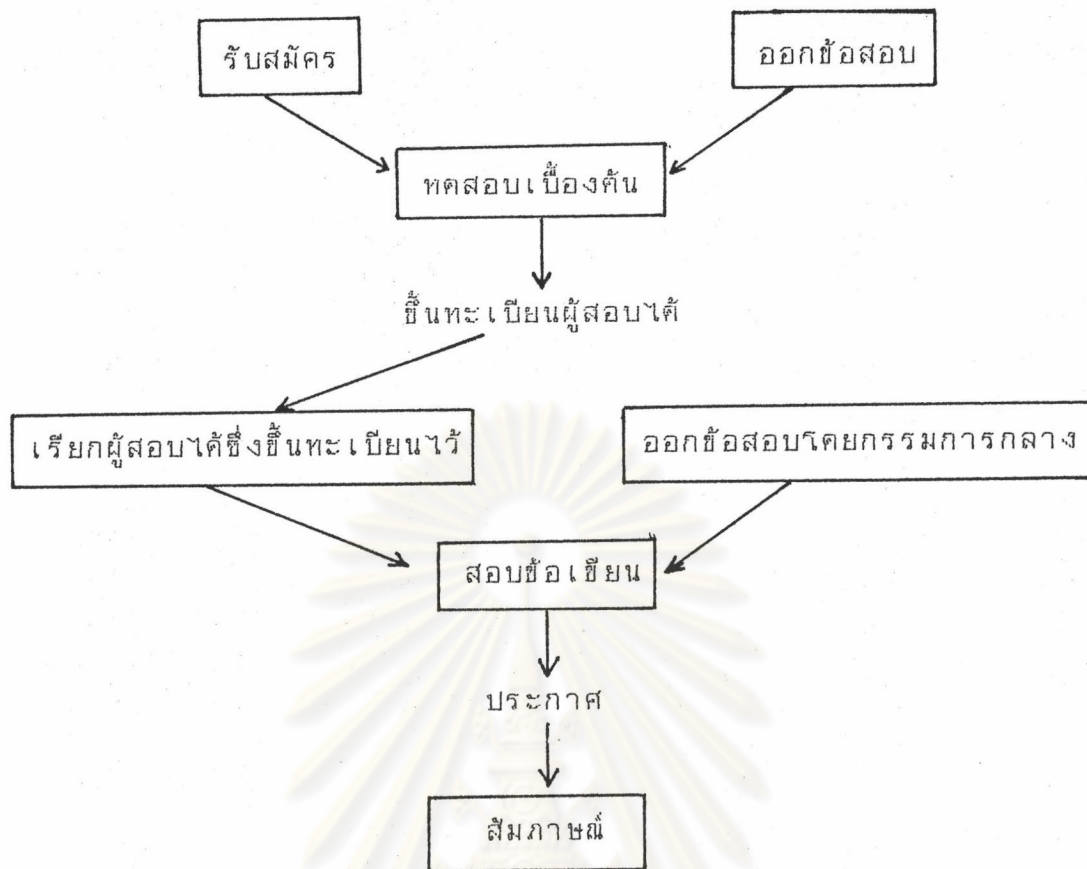
2. ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและได้รับการ
บรรจุแล้วประมาณ 3 ครั้ง เฉลี่ยเดือนละ 1 ครั้ง โดยสอบถามจากผู้บังคับบัญชา
โดยตรง เพื่อนร่วมงาน 2-3 คน เพื่อไปตรวจสอบกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ทดลองงาน ที่ส่งไปที่หัวหน้างานประเมินตามปกติ ในช่วงเดือนที่ 4 ของระยะเวลา
ทดลองงาน

7. ปัญหาของการคัดเลือกบุคคลในการไฟฟ้านครหลวง

1. ขั้นตอนการดำเนินงานคัดเลือกมีเงื่อนไขของระยะเวลา
เกี่ยวข้อง คือมีช่วงเวลาดำเนินการคัดเลือกมีเงื่อนไขของระยะเวลาให้ผู้สมัครเตรียมตัว
สอบ รายงานตัว และต้องใช้เวลาคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับข้อสอบ เช่น
ออกข้อสอบ คัดเลือก และตรวจข้อสอบ (ดูภาพประกอบที่ 3-1 ขั้นตอนการคัดเลือก
และเงื่อนไขเวลาในการดำเนินการคัดเลือก)

2. หน่วยงานที่ต้องการคนนั้นมักเห็นว่า แผนกบรรจุและแต่งตั้ง
ทำงานช้า จึงยังไม่ได้มองเห็นถึงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่ต้องผ่านขั้นตอนอะไรบ้าง

3. จำนวนผู้สมัครที่ผ่านการกลั่นกรองเบื้องต้นและมีคุณสมบัติตรง
ตามที่ต้องการ มักมีจำนวนน้อย หรือไม่ได้รับรู้ส่วนความต้องการ



ภาพประกอบที่ 3-1 ขั้นตอนการคัดเลือกในการไฟฟ้านครหลวง

รายละเอียด	เงื่อนไข /วันทำงาน	ค่าเนิ่นการ /วันทำงาน	รวม /วันทำงาน
1. ประกาศ (กพน.)	15	4	19
2. สอบ (พนักงาน)	12	2	14 (รวมประกาศ)
3. เรียกบุคคลภายนอก	6	-	6
4. สอบ	12	2	14
5. ตรวจสอบสุขภาพ	1	1	2
6. บรรจุ	5	-	5
			60 วันทำงาน

ตารางที่ 3-1 เงื่อนไขเวลาในการคัดเลือก (กพน.)

การประปานครหลวง

1. ความเป็นมาของการประปานครหลวง

การประปานครหลวง ได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2510 มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติการประปา นครหลวง พ.ศ. 2510 ทั้งนี้โดยความร่วมมือของหน่วยงานประปาที่มีอยู่เดิม 4 แห่ง ซึ่งได้แก่

กองประปากรุงเทพ สังกัด กรมโยธาเทศบาล
 การประปาธนบุรี สังกัด เทศบาลนครธนบุรี
 การประปานครบุรี สังกัด กรมโยธาเทศบาล และ
 การประปาสุมทรวราการ สังกัด เทศบาลเมืองสมุทรปราการ

ตามความในพระราชบัญญัติดังกล่าว การประปานครหลวงมีหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. สำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบ และจัดทำให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ เพื่อใช้ในการประปา
2. ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาในเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ และควบคุมมาตรฐานเกี่ยวกับระบบประปา เอกชนในเขตท้องที่ดังกล่าว
3. ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ เป็นประโยชน์แก่การประปา

พื้นที่รับผิดชอบของการประปานครหลวง มีพื้นที่ประมาณ 3,080 ตารางกิโลเมตร มีประชากรทั้งสิ้นประมาณ 7 ล้านคน โดยมีนโยบายหลัก คือ จะต้องจัด ให้มีน้ำประปาจ่ายให้กับประชาชนอย่างเพียงพอ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเมื่อนั้นก็จะต้องหารายได้เพิ่มและลดรายจ่าย เพื่อให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้ และมีกำไรเหลือพอที่จะใช้ในการปรับปรุง ขยายงานไปอย่างอิสระในที่สุด

2. การบริหารงานการประสานครหลวง

การประสานครหลวงในปัจจุบันกล่าวกันว่า อยู่ในยุคแห่ง "ความทันสมัย" และ "ประสิทธิภาพ" ทั้งในด้านการบริหาร การผลิตและการให้บริการ ด้วยความมุ่งมั่น เพื่อบรรลุผลตามคำขวัญที่ว่า "ประปาเพื่อประชาชน" ทั้งนี้เคยมีนโยบายในการบริหาร อันประกอบด้วย นโยบาย 4 คือ

1. บริการดี หมายถึง การอำนวยความสะดวก การให้บริการที่รวดเร็ว แนนอน สุภาพ เชื่อสัจย์ เอาใจใส่ลูกค้าผู้ใช้น้ำประปารวมถึงการเอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงาน

2. คุณภาพดี เนื่องจากน้ำประปาเป็นสินค้าหลักของการประสานครหลวง จึงต้องควบคุมให้ได้มาตรฐาน ทั้งในด้านความสะอาด ปริมาณ แรงดันน้ำ และมีการนำวิทยาการทันสมัย มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

3. จัดการดี คือ มีการอำนวยความสะดวก การบริหาร การปกครอง การประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งการควบคุมดูแลกิจการที่รอบคอบ

4. ร่วมมือร่วมใจดี หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในการรักษา ระเบียบ ข้อบังคับ และปฏิบัติตามอย่างมีระเบียบวินัย มีความรักและภักดีต่อองค์กร

ในด้านการจัดองค์การ (Organization structure) การประสานครหลวงมีคณะกรรมการบริหาร ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรี ทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย และควบคุมดูแลกิจการทั่วไป เคยมี "ผู้ว่าการ" รับผิดชอบดำเนินงานในฐานะหัวหน้าผู้บริหาร และมีนโยบายหลักขององค์การ คือจะต้องจัดให้มีน้ำประปาจ่ายให้กับประชาชนอย่างเพียงพอ ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเมื่อก่อนนั้นจะต้องจัดหารายได้เพิ่มและลดรายจ่าย เพื่อให้สามารถปรับปรุงขยายงานต่อไปได้ เคยมีต้องเป็นภาวะแก่รัฐบาล ในการจัดองค์การ ได้แบ่งการบริหารออกเป็น 4 สายงานหลัก คือ

1. สายงานบริหาร คำนึงการ และรับผิดชอบในการบริหารงานทั่วไป เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสายงานอื่น รวมทั้งการจัดระบบบัญชี

การบริหารงานบุคคล การจัดหาและควบคุมการใช้ที่ดิน

2. สายงานบริหาร ดำเนินการ และรับผิดชอบในด้านกาทำให้บริการทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้น้ำ ครอบคลุมทางสำนักงานประปาสาขา ได้แก่ การติดตั้งประปาใหม่ การอ่านมาตรวัดน้ำ การจัดเก็บรายได้ การซ่อมท่อ เป็นต้น

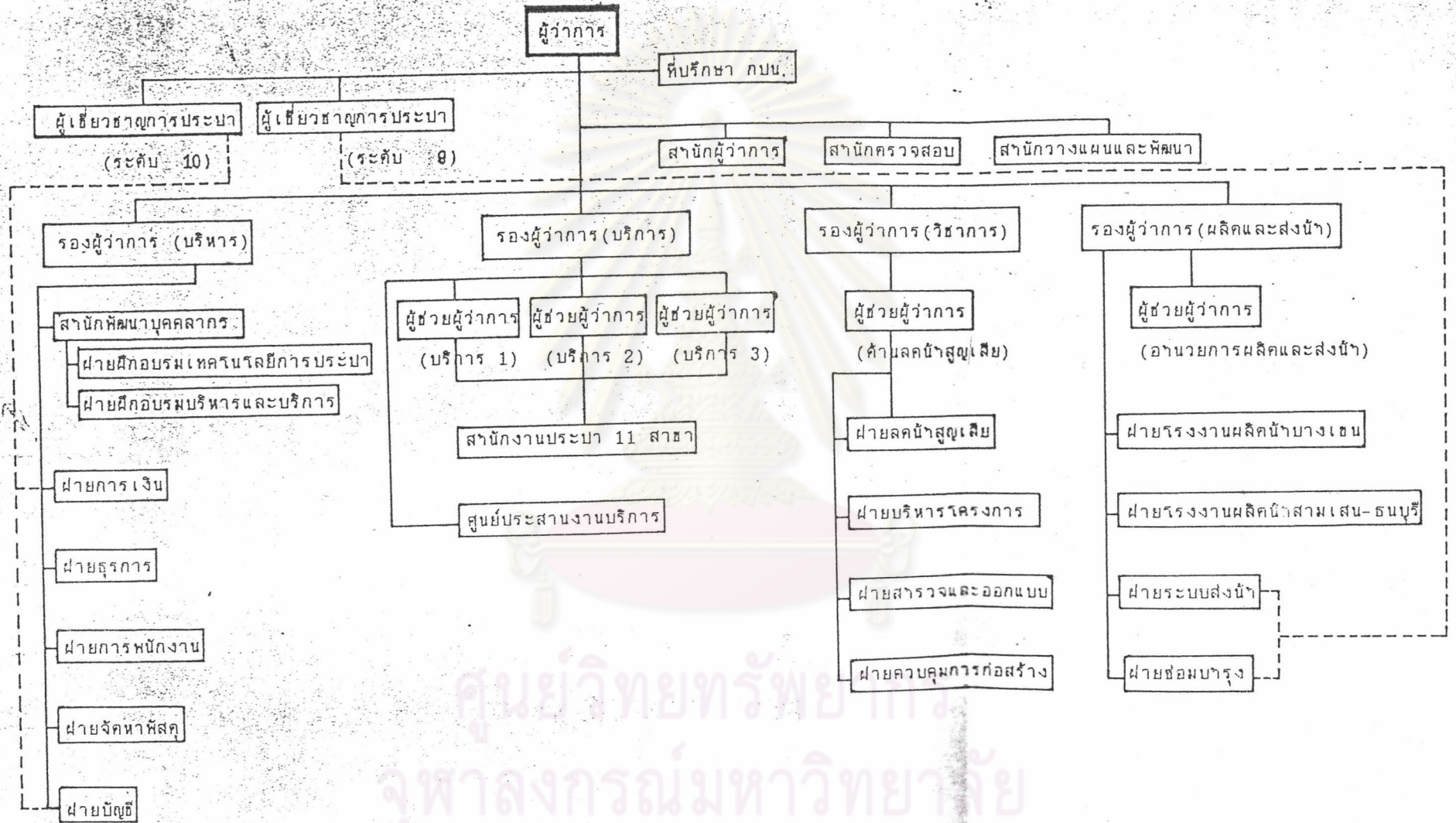
3. สายงานวิชาการ ดำเนินการและรับผิดชอบงานทางด้านวิศวกรรม ได้แก่ งานออกแบบ จัดทำเอกสารประกวดราคา ตรวจสอบควบคุมมาตรฐานวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และควบคุมงานก่อสร้างของโครงการ ปรับปรุง ขยายกิจการประปาทั้งระบบการผลิต และระบบการจ่ายน้ำ และงานอื่นๆ

4. สายงานผลิตและส่งน้ำ ดำเนินการและรับผิดชอบในด้านการผลิตน้ำ การส่งน้ำให้ได้คุณภาพ และปริมาณที่ต้องการ รวมทั้งควบคุมแรงดันน้ำในระบบให้เหมาะสม

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่ขึ้นอยู่กับผู้ว่าการโดยตรง คือ สายงานผู้ว่าการ เช่น สำนักผู้ว่าการ สำนักตรวจสอบ ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนองค์การในการวางแผน ตรวจสอบติดตามงาน ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ และกองประชาสัมพันธ์ (คูแผนภูมิที่ 3-3) สายงานบริการจะมีจำนวนพนักงานมากที่สุด คือ 3,361 คน และสายงานผู้ว่าการมีจำนวนพนักงานน้อยที่สุด คือ 315 คน*

การประมาณครหลวงได้มีวิวัฒนาการมาโดยลำดับ คือ แต่เดิมเมื่อเริ่มก่อตั้งเป็นรัฐวิสาหกิจ เมื่อปี พ.ศ. 2510 มีพนักงานจำนวนประมาณ 1,173 คน ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 5,845 คน เป็นพนักงานชาย 4,622 คน เป็นพนักงานหญิง 1,223 คน* ในแผนวิสาหกิจ (Corporate plan) ปีงบประมาณ 2528 - 2534 ของการประมาณครหลวงได้กำหนดคนขยายด้านกำลังคนไว้ว่า ควบคุมอัตรากำลังพนักงาน เพื่อลดรายจ่ายเว้นแต่ในกรณีที่มีองค์การดำเนินงานตามโครงการ หรือเมื่อผู้ใช้น้ำเพิ่มขึ้น พัฒนาพนักงานทั้งด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติการ ให้พนักงานตระหนักในความรับผิดชอบ สนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถ ให้นำเอาความ

* ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2530



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สามารถเฉพาะตัวของแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการแต่งตั้งสับเปลี่ยน
หมุนเวียน ถ่ายเทพนักงานตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสม สำหรับเป้าหมายด้าน
กำลังคนกำหนดไว้ว่า จัดพนักงานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคคลนั้น
พยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานทุกระดับ และจัดรูปแบบโครงสร้างวิธีการ
ปฏิบัติงานและกฎระเบียบต่างๆ ให้เป็นไปในรูปแบบของธุรกิจ ทั้งนี้จะเพิ่มอัตรา
กำลังให้น้อยที่สุด ศึกษารักษาอัตราส่วนพนักงานต่อผู้ใช้น้ำให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม
แต่เพิ่มประสิทธิภาพแทน ให้เกิดการประหยัด ยกเว้นในกรณีที่จะเป็น ซึ่งจะเป็นผล
เสียต่องาน

อัตราส่วนพนักงานต่อจำนวนผู้ใช้น้ำ เพิ่มจาก 1:83 ในปี 2527 เป็น
1:104 ในปี 2528 1:113 ในปี 2529 1:123 ในปี 2530 ทั้งนี้ได้ตั้งเป้าหมาย
ให้เป็น 1:109 ในปี 2534 ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติสูงกว่าเป้าหมายที่
การประปานครหลวงได้กำหนดไว้และสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ที่สำนักเลขาธิการ
นายกรัฐมนตรีกำหนดไว้ 1:85 โดยมีเป้าหมายพิสัยอัตรากำลังในปีต่างๆ ดังตาราง
ที่ 4-2

จากแผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ 2528-2534 ของการประปานครหลวง
ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านกำลังคนไว้ดังที่กล่าวมาแล้ว มีความเป็น
ไปได้ตามเป้าหมาย การประปานครหลวงจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติงานการประปา
นครหลวง ปีงบประมาณ 2530 (ซึ่งเป็นปีที่ 3 ของ แผนวิสาหกิจปี 2528-2534)
และกำหนดแผนกำลังคน ในด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง (Manpower planning)
โดยให้ฝ่ายการพนักงาน คณะกรรมการวางแผนอัตรากำลัง* และคณะอนุกรรมการ

* คณะกรรมการวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย ผู้ว่าการเป็น
ประธานกรรมการ รองผู้ว่าการทุกสายงาน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริการ 1, 2, 3
และด้านลคน้ำสูญเสีย) ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ ผู้อำนวยการสำนักวางแผนและ
พัฒนา ผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายโรงงานผลิตน้ำบางเขน ฝ่ายการพนักงาน ผู้อำนวยการกอง
เจ้าหน้าที และกองวางแผนบุคคลเป็นกรรมการ กรรมการชุดนี้มีประมาณ
10-15 คน และได้รับแต่งตั้งโดยผู้ว่าการ (รายละเอียดคริปรคดูในภาคผนวก ข)

สถิติ						ค่าพยากรณ์			
ปี	2526	2527	2528	2529	2530	2531	2532	2533	2534
จำนวนพนักงานเฉลี่ย	6,057	5,942	5,818	5,818	5,843	6,790	7,000	7,240	7,455
อัตราส่วนพนักงาน 1 คน ต่อผู้ใช้น้ำ	75	83	104	113	123	101	104	106	109

ตารางที่ 3-2 อัตราส่วนพนักงานต่อจำนวนผู้ใช้น้ำ (การประมาณคร่าวๆ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เฉพาะกิจฯ เป็นผู้ที่รับผิดชอบในด้านนี้ เพราะจากสภาพข้อเท็จจริงปัจจุบัน พบว่า จำนวนตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างของหลายหน่วยงานในการปราบปรามครหลวง ยังไม่สอดคล้องกับลักษณะปริมาณงาน เป้าหมาย และนโยบายในการปฏิบัติงาน igit ยังมี จำนวนตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขาด หรือเกินอยู่ในหน่วยงานดังกล่าว ทำให้เป็น ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อให้การดำเนินงานโดย ส่วนรวมของการปราบปรามครหลวง บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมีจำนวนตำแหน่งและอัตราค่าจ้างพนักงาน ในสัดส่วนที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงาน ได้ได้อย่างราบรื่น ไม่ประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านอัตราค่าจ้าง และเพื่อเป็นการเตรียมคนให้พร้อม และเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานในแต่ละ หน่วยงาน ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ฝ่ายการพนักงานและคณะกรรมการ เฉพาะกิจฯ* ออกสำรวจและประสานงานกับหน่วยงานทุกหน่วยในการปราบ ปรามครหลวง เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบ วิธีดำเนินงาน ปริมาณงาน

* คณะกรรมการเฉพาะกิจ ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการ (บริการ)

เป็นประธานคณะกรรมการ ผู้แทนสายงานผู้ว่าราชการ ผู้แทนสายงานรองผู้ว่าราชการ (ทุก สายงาน) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กองวางแผนบุคคล เป็นอนุกรรมการ และบุคลากร 4 กองวางแผนบุคคล เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการ ชุดนี้มีประมาณ 10 คน และได้รับแต่งตั้งโดยผู้ว่าราชการ (รายละเอียดครุภัณฑ์ในภาค ผผนวก ข) คณะกรรมการเฉพาะกิจนี้ตั้งขึ้นมา เพื่อที่จะศึกษาหาข้อมูลในงานของสาย งานต่างๆ ซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล บอณาให้กับกรรมการชุดใหญ่ (หมายถึงคณะกรรมการวางแผนอัตราค่าจ้าง) เพื่อหาแนวทางในการพิจารณา เพื่อ ให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารองค์การมากที่สุด และเสนอแนวความคิดในการ กำหนดโครงสร้าง ระดับ ตำแหน่ง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกหน่วยงาน เนื่องจาก การปราบปรามครหลวงมีการควบคุมการบรรจุ และควบคุมจำนวนอัตราค่าจ้าง พนักงาน igit เฉพาะจำนวนอัตราค่าจ้างพนักงานในระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป จะ ถูกควบคุมโดยกระทรวงการคลังด้วย

แผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน นำมาประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมในแต่ละช่วงเวลาของทุกหน่วยงาน และเปรียบเทียบภารกิจที่จะต้องทำในอนาคต โดยมีการพิจารณาถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่จำเป็นจะต้องทำการสรรหา และรับเข้ามาใหม่ หลังจากที่มีข้อมูลดังกล่าวแล้ว ฝ่ายการพนักงานร่วมกับคณะกรรมการวางแผนอัตรากำลัง สรุปผลการวิเคราะห์ดำเนินการวางแผนเกี่ยวกับความต้องการพนักงานประเภทต่างๆ ในอนาคต โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันกับภารกิจ และงานที่ต้องทำในอนาคตของแต่ละหน่วยงานขององค์การโดยส่วนรวม กำหนดจำนวนและประเภทของพนักงานที่จำเป็นจะต้องทำการสรรหา และรับเข้ามาใหม่ของหน่วยงานต่างๆ ในแต่ละช่วงเวลา

ในการประสานครหลวงมีสหภาพแรงงาน 4 สหภาพ คือ

1. สหภาพแรงงานการประสานครหลวง (สร. กปน.)
2. สหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทย (สร. กปท.)
3. สหภาพแรงงานพนักงานระดับกลาง การประสานครหลวง
4. สหภาพแรงงานบริการประปาแห่งประเทศไทย

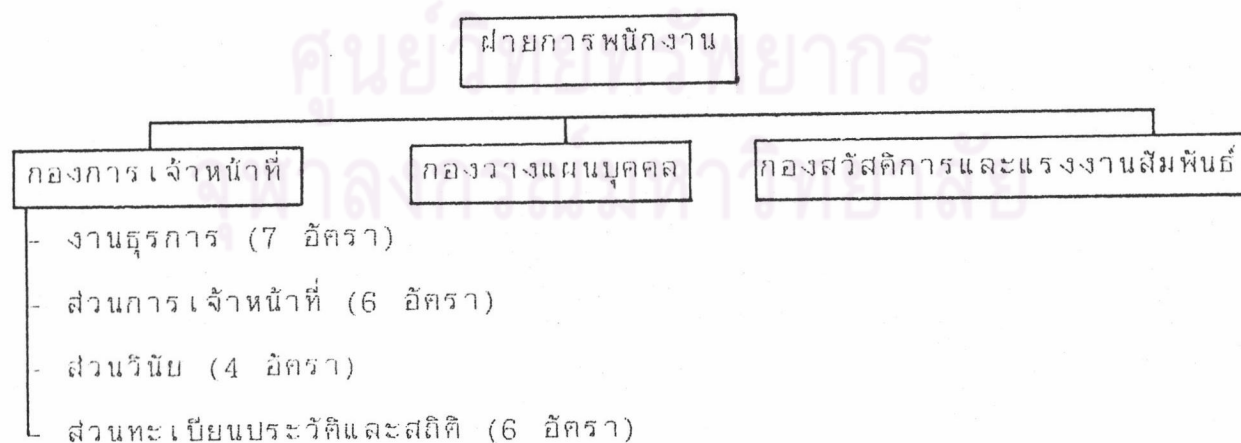
สหภาพแรงงานการประสานครหลวง และสหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทยได้เข้ามามีบทบาทต่อการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล โดยคัดเลือกเฉพาะพนักงานภายในเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และมีสิทธิ์เข้าร่วมเป็นกรรมการคัดเลือกเฉพาะพนักงานระดับ 3 เท่านั้น สำหรับ สหภาพแรงงานการประสานครหลวง ยังมีสิทธิ์ได้เป็นกรรมการสภัก্ষิพยานในการคัดเลือกบุคคลภายนอก เข้าเป็นพนักงานการประสานครหลวงเฉพาะระดับ 3 ลงมาอีกด้วย ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในส่วนของกระบวนการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล

3. หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่อง การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

การบริหารงานบุคคลในด้านการรับสมัครและคัดเลือกบุคคล แต่เดิมมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งการประสานครหลวง ในวันที่ 16 สิงหาคม 2510 หน่วยงานต่างๆ จะเป็นผู้ที่รับคนเข้ามาเองโดยที่ยังไม่มีหลักเกณฑ์ บุคคลที่เข้ามาทำงานมักเป็นลูกหลาน

หรือญาติพี่น้องของพนักงาน ซึ่งจะมายื่นใบสมัครและรับเข้ามาทำงานโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนของการคัดเลือก การเก็บทะเบียนประวัติจะส่งมาที่กองอำนวยการกลาง จนกระทั่งในปี พ. ศ. 2515 ได้มีการแยกกองการเจ้าหน้าที่ออกมาจากกองอำนวยการกลาง ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ในขณะนั้นประกอบไปด้วย แผนกการเจ้าหน้าที่ แผนกรวินัย แผนกสวัสดิการ แผนกฝึกอบรม หลังจากนั้นมีการเรื่อยมา จนกระทั่งแยกแผนกสวัสดิการมาตั้งเป็นกองสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ แยกแผนกฝึกอบรมมาตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งในขณะนั้นมีฐานะเทียบเท่ากอง ปัจจุบันศูนย์ฝึกอบรมมีฐานะเทียบเท่าฝ่ายและมีชื่อว่า สำนักพัฒนาบุคลากร สำหรับแผนกรวินัยและแผนกการเจ้าหน้าที่ ยังคงสังกัดอยู่กับกองการเจ้าหน้าที่ หลังจากนั้นมีการจัดรูปองค์การใหม่ (Reorganization) จนถึงปัจจุบันนี้ กองการเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงาน 4 ส่วน คือ ส่วนวินัย ส่วนการเจ้าหน้าที่ ส่วนทะเบียนประวัติและสถิติ และงานธุรการ ซึ่งส่วนการเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ในเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อเริ่มก่อตั้ง ส่วนการเจ้าหน้าที่มีฐานะเทียบเท่าแผนก ซึ่งปัจจุบันยังมีฐานะเท่าเทียม แต่เปลี่ยนชื่อจากคำว่า แผนกการเจ้าหน้าที่ เป็นส่วนการเจ้าหน้าที่ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการพนักงาน ภายในฝ่ายการพนักงาน แบ่งการบริหารออกเป็น 3 กอง คือ กองการเจ้าหน้าที่ กองวางแผนบุคคล และกองสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ (โปรดดูแผนภูมิที่ 3-4)



แผนภูมิที่ 3-4 ผังการบริหารฝ่ายการพนักงานและจำนวนพนักงานในกองการเจ้าหน้าที่ (กปน.)

ส่วนการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังต่อไปนี้ คือ

1. ดำเนินการสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลทั้งภายในและภายนอก การประสานครหลวง
2. ควบคุมอัตรากำลัง การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง ย้าย การออกจากงานของพนักงาน และลูกจ้าง
3. พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ตรวจสอบหลักเกณฑ์ คุณสมบัติของผู้ที่จะเลื่อนขั้น ประสานงานกับฝ่ายบัญชี ปรับปรุงบัญชีถือจ่าย แก้ไขระเบียบข้อบังคับงานบุคคล ประสานงาน และให้คำแนะนำปรึกษา หน่วยงานต่างๆ ด้านการบริหารงานบุคคล

จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนการเจ้าหน้าที่ ตามอัตราที่ได้รับอนุมัติ มี 10 อัตรา แต่มีการย้ายไปบ้าง บรรจุไม่ครบบ้าง หรือบรรจุมาอยู่ที่ส่วนงานนี้ แต่ไปช่วยงานธุรการบ้าง และยืมตัวพนักงานมาจากส่วนวินัยบ้าง สรุปแล้วอัตราที่บรรจุตามผังการบริหารมี 8 อัตรา แต่ที่ปฏิบัติงานจริงๆ ในส่วนการเจ้าหน้าที่มี 6 คน วุฒิการศึกษาของพนักงานที่รับผิดชอบภายในส่วนนี้ เป็นผู้ที่มีการศึกษาค่ากว่า บวช. 1 คน ระดับปริญญาตรี 4 คน ในจำนวน 4 คนนี้ เป็นผู้ที่จบสาขาวิชารัฐศาสตร์ 3 คน สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิชาเอกบริหารงานบุคคล 1 คน และระดับปริญญาโท สาขาวิชา International Business 1 คน

ภายในส่วนการเจ้าหน้าที่ มีหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้บริหาร หน่วยงาน (ดูเปรียบเทียบระดับได้ในภาคผนวก ข) พนักงานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่นี้ ตำแหน่งเป็นบุคคลากร (ซึ่งมีตั้งแต่ บุคคลากร 3 บุคคลากร 2 และบุคคลากร 1) และพนักงานธุรการ (ได้แก่พนักงานธุรการ 4 พนักงานธุรการ 3 พนักงานธุรการ 2 และพนักงานธุรการ 1)

4. กระบวนการสรรหาบุคคลในการประสานครหลวง

ส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการสรรหาบุคคล โดย

มีการประสานงานกับกองวางแผนบุคคล เนื่องจากกองวางแผนบุคคลเป็นกองที่ก่อตั้งมาเมื่อปี 2527 และเริ่มปฏิบัติงานเมื่อต้นปี 2528 รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของบุคคล (job specification) การกำหนดนโยบายวางแผนกำลังคนของในแต่ละฝ่าย แต่ละกอง ตำแหน่งอะไรบ้างที่ต้องการ และต้องการบุคคลจำนวนเท่าไร การจัดผังการบริหารงานของการประปานครหลวง (organization chart) ซึ่งกองวางแผนบุคคลจะต้องป้อนข้อมูลเกี่ยวกับเรื่อง การจัดสายการบังคับบัญชา ตำแหน่ง ชื่อหน่วยงาน จำนวนอัตราากำลังที่ต้องการแต่ละหน่วยงานนั้น หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่างๆ และจะกำหนดลงไปถึง ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง งานอีกส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการคัดเลือก คือ การเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (job description) คำบรรยายลักษณะงานจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งนี้ หน่วยงานนี้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไร ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่ง จะต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง ต่อจากนั้นก็จะมี คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (job specification) กำหนดไว้ว่า คุณสมบัติที่ต้องการคืออะไร อัตราเงินเดือนเท่าไร ขึ้นตรงต่อสายงานอะไร

แต่เดิมมาเมื่อเริ่มก่อตั้งการประปานครหลวง ยังไม่มีการเขียนคำบรรยายลักษณะงาน เริ่มมีการเขียนเมื่อปี 2521 โดยมีการตั้งคณะทำงานชั่วคราว (Ad Hoc) ซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ และผู้แทนจากสายงานต่างๆ รวมทั้งอาศัยหลักเกณฑ์ทางวิชาการ มาประกอบกับข้อมูลที่ได้มีการจัดทำแล้วจากองค์การต่างๆ และออกแบบสอบถาม สัมภาษณ์ จนกระทั่งเก็บข้อมูลกลับมา (เช่น ตำแหน่งพนักงานบ่อบาดาล สมมุติว่า มีพนักงานบ่อบาดาล 200 คน ซึ่งก็คือตำแหน่งพนักงานบ่อบาดาลตำแหน่งเดียว ถ้าอยากทราบว่าพนักงานบ่อบาดาล 200 คนนี้ ลักษณะงานทำอะไรบ้าง ก็จะออกแบบสอบถาม 200 ชุด ให้พนักงานทุกคนเขียน เมื่อได้แบบสอบถามกลับมา จะรู้ความแตกต่างกัน นำข้อมูลมารวมกันและเขียน Job ตำแหน่งนี้ขึ้นมา การเขียนคำบรรยายลักษณะงาน จะทำเช่นนี้ทุกตำแหน่ง มีการกำหนดระดับตำแหน่ง และเขียนคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งประกอบด้วย) ปรากฏว่า เมื่อครบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้คือหนึ่งปีครึ่ง การเขียนคำบรรยายลักษณะงานยังทำไม่เสร็จ จึงได้ยุบคณะทำงานชุดนี้ และรอนงานการเขียนคำบรรยายลักษณะงาน ให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ

ต่อไปในปี 2523 ตั้งแต่ต้นมากองการเจ้าหน้าที่จึงเป็นผู้รับผิดชอบการเขียนคำบรรยาย ลักษณะงานและตำแหน่งงานเรื่อยมา ในระหว่างที่มีการเขียนคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งยังไม่สมบูรณ์ ก็มีการปรับปรุงผังการบริหารงานเสมอ คำบรรยายลักษณะงานจึง ต้องมีการแก้ไขคำบรรยายลักษณะงาน ตามการเปลี่ยนแปลงของผังการบริหารเสมอ คำบรรยายลักษณะงานอย่างเป็นทางการจึงไม่สามารถประกาศใช้ได้ จนถึงปี 2530 การประกาศหลวงมี Job สมบูรณ์ทุกตำแหน่ง และจะได้เตรียมนำเสนอ Board เพื่อประกาศใช้อย่างเป็นทางการต่อไป

โดยสรุป ในปัจจุบันการประกาศหลวงมีคำบรรยายลักษณะงาน สมบูรณ์ ทุกตำแหน่ง ในขณะที่ยังไม่มีประกาศใช้อย่างเป็นทางการ ซึ่งบางครั้งคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปจากที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงานได้บ้าง วิทยุคำนึงถึงความเหมาะสมและสถานการณ์ในปัจจุบัน แต่มีเพียงเล็กน้อยมาก และค่อนข้างแน่ใจว่าจะไม่ทำให้ทำงานเสียหาย แต่หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ จะเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้

ในการอธิบายกระบวนการสรรหาบุคคล ผู้ศึกษาจะอธิบาย เรื่องการ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนก่อน และอธิบายกระบวนการสรรหาบุคคลต่อไป

1. การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน กองวางแผนบุคคลจะทำหน้าที่ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่ขอมา ซึ่งกองวางแผนบุคคลจะทำการศึกษา ความต้องการ วิทยุนำข้อมูลส่วนใหญ่มาจากหน่วยงานต่างๆ เพราะหน่วยงานจะมี โครงการต่างๆ ที่ต้องดำเนินการ และจะทราบว่ามีเป้าหมายอย่างไรบ้าง โครงการ เหล่านี้มีระยะเวลาเท่าใด จะเริ่มเมื่อไร และใช้คนเท่าไร ปัจจุบันมีคนเท่าไร บุคคลที่ต้องการใช้มีคุณสมบัติอะไรบ้าง ซึ่งสาเหตุของความต้องการกำลังคนส่วนใหญ่ มาจากปริมาณงานเพิ่มขึ้น เช่น โครงการขยายระบบประปา เข้าไปในท้องถิ่นที่ห่างไกล เมื่อปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความต้องการกำลังคนมากขึ้น แต่ในอดีตที่ผ่านมา ไม่สามารถบอกตัวเลขได้ว่า มีความต้องการกำลังคนโดยเฉลี่ยปีละเท่าไร เพราะ บางปีไม่มีการบรรจุเลย บางปีอัตรากำลังคนน้อยลง บางครั้งมีพนักงานถูกปลดออก

ให้ออก และมีการบรรจุเพิ่มใหม่ แต่ก็ไม่เท่าที่ออกไป คนจึงเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนที่ลดลง เพราะภายในการประสานครหลวง บางหน่วยงานมีคนมากเกินไป บางหน่วยงานก็มีความที่น้อยสมรรถภาพ เพราะฉะนั้น หน่วยงานจะต้องมีความต้องการบุคคล (Requirement) เสนอมาที่ฝ่ายการพนักงาน ฝ่ายการพนักงาน ศึกษากองวางแผนบุคคล ก็จะพิจารณาและวิเคราะห์งานตามความเหมาะสมว่ามีสิ่งใดบ้างที่ควรเพิ่มเติมหรือแก้ไข

สาเหตุอีกประการที่ทำให้การประสานครหลวง มีความต้องการกำลังคนเพิ่มมากขึ้น คือ การลาออกของพนักงาน พนักงานที่ลาออกส่วนมากเป็นนักคอมพิวเตอร์ วิศวกร นักบัญชี หรือเป็นพวกที่อยู่ในความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งหางานได้ง่ายหรือส่วนมากบุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้ที่บรรจุเข้าเป็นพนักงานการประปาเพียงระยะเวลาไม่นานนัก

ในการขออัตราเพิ่ม จะไม่มีแบบฟอร์ม ใช้วิธีเขียนเป็นบันทึกข้อความส่งมาที่ฝ่ายการพนักงาน ศึกษากองวางแผน เจ้าของอัตราจะเป็นผู้เขียนบันทึกขออัตราเพิ่ม ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานจนถึงผู้อำนวยการฝ่ายคนสังกัด และส่งเรื่องมาที่ฝ่ายการพนักงาน ฝ่ายการพนักงานจะส่งเรื่องให้กองวางแผนบุคคลทำการวิเคราะห์ ศึกษาคำนวณปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมกับจำนวนคนที่ขอเพิ่มหรือไม่ ศึกษารายละเอียดของตำแหน่งที่จะบอกรายละเอียดว่ามีความจำเป็นต้องบรรจุพนักงาน ตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าไร อาจจะต้องอ้างถึงตำแหน่งที่ว่าง ทั้งนี้เนื่องมาจาก Organization chart ที่ได้มีการเสนอขอ Board ไม่ได้บรรจุคนเต็มอัตรา ซึ่งยังมีอัตราว่าง ด้วยเหตุนี้ ทำให้กองวางแผนบุคคลต้องออกไปวิเคราะห์งานว่า มีความจำเป็น มีงานที่ขยายออกไปอย่างไร ปริมาณงานเมื่อเทียบกับจำนวนคนแล้ว บุคคลต้องรับภาระงานอย่างไร เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเสนอความเห็นให้ผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงาน เป็นผู้พิจารณาว่าเรื่องเสนอรองผู้ว่าการส่วนบริหาร เพื่อเสนอผู้ว่าการ เมื่อผู้ว่าการอนุมัติอัตราแล้วกองการพนักงานจึงจะทำการสรรหาและคัดเลือกบุคคลต่อไป

2. นโยบายในการสรรหาบุคคล นโยบายในการสรรหาบุคคลจะมาจากฝ่ายบริหาร ซึ่งได้กำหนดไว้ใน นโยบายการเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (ตามคู่มือการบริหารงานบุคคลปี 2525) ว่าเมื่อมีตำแหน่งว่าง ให้พิจารณาจากพนักงานหรือลูกจ้างภายในการประปานครหลวงก่อน ถ้าไม่มีหรือมีไม่พอ ก็ประกาศสอบจากบุคคลภายนอก ฝ่ายบริหารจะทราบว่าในช่วงใดบ้างที่ต้องรับคนเข้ามามาก เนื่องจากมีโครงการเร่งด่วนที่จะต้องขยายงาน ฝ่ายบริหารหลังจากที่ได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้างแล้ว ก็พิจารณาถึงความจำเป็นที่ต้องการบุคคลเป็นจำนวนเท่าใด ผู้ว่าการจะเป็นผู้อนุมัติอัตราและสั่งการให้ฝ่ายการพนักงาน เร่งจัดหาบุคคลเข้ามาตามระยะเวลาของโครงการ เช่น เร่งจัดหานายช่าง และพนักงานบัญชี ให้หน่วยงานต้นสังกัดเร็วที่สุดตามจำนวนที่ได้รับอนุมัติ โดยฝ่ายการพนักงานจะเป็นผู้ตัดสินใจว่า ในแต่ละตำแหน่งที่ต้องการจะสรรหาจากพนักงาน บุคลากรภายในหรือบุคคลภายนอก โดยพิจารณาถึงความจำเป็นและความเหมาะสม เช่น ถ้าตำแหน่งระดับสูง (ระดับ 4 ขึ้นไป) ให้สรรหาและคัดเลือกจากพนักงาน ในกรณีที่ต้องการผู้มีวุฒิปวช. ปวส. หรือปริญญาตรี ต้องประกาศรับจากพนักงานภายในก่อน เพื่อให้โอกาสผู้บรรจุไม่ตรงวุฒิมิสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก

3. ขั้นตอนในการสรรหาบุคคล โดยปกติฝ่ายการพนักงาน จะเป็นผู้วางแผนการสรรหาโดยรับนโยบายมาจากฝ่ายบริหารว่า แต่ละตำแหน่งควรทำการสรรหาจากภายในหรือภายนอกองค์การ หลังจากนั้น ส่วนการเจ้าหน้าที่ในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง จะเป็นผู้ทำบันทึกเสนอขอตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก โดยคณะกรรมการดังกล่าวจะมีหน้าที่กำหนดขั้นตอนในการรับสมัคร คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการ ออกข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบและเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์ผู้ที่ผ่านการทดสอบข้อเขียนแล้ว นอกจากนี้ฝ่ายการพนักงานได้วางแผนเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลภายนอก คือจัดทำเป็นคำสั่งชี้แจงรายละเอียดว่า ใครเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องใดบ้าง โดยทำเป็นคำสั่งฝ่ายการพนักงาน และผู้อำนวยการฝ่ายเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง เช่น ให้ใครบ้างทำหน้าที่คุมสอบ วัน เวลา สถานที่ ใครบ้างที่ต้องประสานงาน ซึ่งก่อนสอบจะมีการประชุมมอบหมายหน้าที่ ในการวางแผนการสรรหา

คือขงหาการสรรหาพนักงานภายในองค์การก่อน ถ้ายังไม่ได้คนให้สรรหาบุคคลจาก บุตรพนักงาน จากนั้นจึงค่อยสรรหาจากบุคคลภายนอก

1. การสรรหาพนักงานภายในองค์การ จะมีประกาศจากฝ่ายการ พนักงาน โดยข้อความในประกาศจะชี้แจงให้ทราบถึง ชื่อตำแหน่ง สิ่งกีด จำนวนอัตรา ที่ต้องการ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ-ขั้นสูง หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติของผู้สมัคร วิธีการคัดเลือก การสมัคร กำหนดวันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบสัมภาษณ์ และ กำหนดวัน เวลาในการสอบสัมภาษณ์ กำหนดวันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก การประกาศรับสมัครพนักงาน ซึ่งทำการสรรหาจากบุคคลภายในองค์การนี้ ส่วน การเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้จัดทำรายละเอียดและเสนอถึง กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อนำ เสนอให้ผู้ช่วยฝ่ายการพนักงาน เป็นผู้ลงนามในประกาศรับสมัคร (โปรดดู ประกาศรับสมัครงาน ในภาคผนวก ข) หลังจากประกาศรับสมัครงานแล้วถ้าพนักงาน มีความประสงค์ที่จะสมัครงาน จะต้องยื่นความจำนงค์ได้ที่ส่วนการเจ้าหน้าที่ โดย เขียนใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก (ดูใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกในภาคผนวก ข)

2. การสรรหาบุคคลจากบุตรพนักงานภายในองค์การ ในกรณีที่ไม่ สามารถสรรหาบุคคลได้จากพนักงานภายในองค์การ ก็จะทำการสรรหาบุคคลจาก บุตรพนักงาน โดยจัดทำเป็นประกาศของฝ่ายการพนักงาน ในประกาศจะชี้แจงรายละเอียดคล้ายๆ กับการสรรหาพนักงาน บุตรพนักงานที่สนใจสามารถติดต่อและสมัคร ได้ที่ส่วนการเจ้าหน้าที่โดยทั่วไปแล้ว แม้จะไม่มีตำแหน่งว่าง หรือไม่มีการประกาศ รับสมัคร แต่บุตรพนักงานก็จะมาสมัครงานไว้ก่อนแล้ว ซึ่งส่วนการเจ้าหน้าที่จะมีบัญชี รายชื่อของผู้สมัครไว้ เมื่อมีความต้องการ ส่วนการเจ้าหน้าที่ก็จะติดต่อบุตรพนักงาน ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ เพื่อมาทำการคัดเลือกต่อไป (ดูรายละเอียดการ ประกาศรับสมัคร เพื่อคัดเลือกบุตรพนักงานได้ในภาคผนวก ข)

3. การสรรหาบุคคลจากบุคคลภายนอกองค์การ การสรรหาบุคคล จากภายนอกองค์การ ส่วนการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการต่อเมื่อไม่สามารถคัดเลือก บุคคลที่เหมาะสมได้จากพนักงานและบุตรพนักงาน วิธีการสรรหาปัจจุบันจะใช้วิธี

ประกาศนียบัตรหนังสือพิมพ์ภาษาไทยเกือบทุกฉบับ และประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 การประปานครหลวงเคยประกาศรับสมัครงานโดยเข้าคู่มือประชาชน และให้ผู้สมัครงาน
 ส่งจดหมายสมัครงานมา ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ จดหมายสมัครงานมีมามากจนล้นตู้
 บางครั้งจดหมายตกหล่น เมื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ ก็จะมีผู้สมัครกลุ่มหนึ่งที่ส่ง
 ใบสมัครมาแล้วแต่ไม่มีสิทธิสอบ ทำให้เกิดข้อสงสัยว่า การประปานครหลวงมีวิธีการ
 คัดเลือกไม่ยุติธรรม ดังนั้นในปัจจุบันเมื่อประกาศรับสมัครงานจากบุคคลภายนอกแล้ว
 ก็จะมีให้ผู้สมัครงานส่งจดหมายมาที่กองการเจ้าหน้าที่เท่านั้น (ดูประกาศรับสมัครบุคคล
 ภายนอกได้ในภาคผนวก ข) ในประกาศรับสมัครบุคคลภายนอก ข้อความในประกาศ
 จะเน้นรายละเอียด ดังต่อไปนี้ คือ คุณสมบัติ ระดับคะแนนหรือเกรด ตำแหน่ง อายุ
 (ส่วนมากอายุต้องไม่เกิน 35 ปี) ถ้าเป็นเพศชายต้องพ้นภาระการเกณฑ์ทหารแล้ว

ผู้สนใจจะต้องส่งจดหมายลงทะเบียนพร้อมทั้งหลักฐานการสมัครงาน
 เช่น หลักฐานการศึกษา สำเนาทะเบียนบ้าน หลักฐานผ่านการเกณฑ์ทหาร (กรณี
 เพศชาย) และรูปถ่ายขนาด 2-2.5 นิ้ว จำนวน 2 รูป พร้อมทั้งแนบบัตรนัดเป็น
 ค่าสมัครสอบจำนวน 40 บาท สำหรับผู้สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการผู้มีความ
 ปริญญาตรี ส่งจ่ายในนาม "ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ การประปานครหลวง"
 โดยส่งจ่ายปท. ราชดำเนิน ไปที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่การประปานครหลวง
 ภายในเวลาที่กำหนด หลังจากนั้นให้ผู้สมัครนำใบเสร็จที่ส่งจ่ายนัดมารับหมาย
 เลขประจำตัวสอบ พร้อมทั้งคู่มือ เวลาและสถานที่สอบ รวมทั้งรายละเอียดในการ
 คัดเลือกได้ที่กองการเจ้าหน้าที่ การประปานครหลวง ส่วนการเจ้าหน้าที่จะมีบัญชี
 รายชื่อ คู่มือหมายเลขประจำตัวสอบไว้ ในกรณีที่บุคคลภายนอกส่งหลักฐานไม่ครบตาม
 ที่กำหนด การประปานครหลวงจะให้ผู้สมัครทุกคนมีสิทธิ์เข้ารับการสอบได้ทุกคน หลัง
 จากที่มีการประกาศรายชื่อผู้สอบได้ กองการเจ้าหน้าที่จะตรวจสอบอีกครั้งว่า
 ผู้สมัครนั้น มีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่ ถ้ามีไม่ครบจะคัดสิทธิ์และปรับให้สอบตก

การประปานครหลวงจะไม่ให้บุคคลภายนอกมาสมัครงานด้วยตนเอง
 เพราะมีกำลังเจ้าหน้าที่ในการรับสมัครไม่เพียงพอ และเป็นการเสียเวลาการทำงาน
 ของเจ้าหน้าที่

การสรรหาบุคคลทั้ง 3 กรณีที่กล่าวมานี้ จะมีระยะเวลาในการประกาศ ประมาณ 15 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ และผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงานจะเป็นผู้ลงนามในประกาศรับสมัครทุกครั้ง

4. ปัญหาของการสรรหาบุคคล ปัญหาส่วนใหญ่แล้ว เป็นเรื่องของกำลังเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการเรื่องการสรรหา มีไม่เพียงพอกับปริมาณงานซึ่งมีมาก ขั้นตอนของการอนุมัติอัตราก็มีระยะเวลานาน ทำให้การสรรหาบุคคลไม่ทันต่อความต้องการ

5. การคัดเลือกบุคคล

การอธิบายเรื่องการคัดเลือก ผู้ศึกษาจะรายงานให้ทราบถึงนโยบายในการคัดเลือก หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงาน หลักสูตร และวิธีการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก การสัมภาษณ์ ซึ่งการประมาณครหลวงได้กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวไว้ในคู่มือการบริหารงานบุคคล ปี 2525 และใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติมาโดยตลอด นอกจากนี้ผู้ศึกษาจะรายงานให้ทราบถึงเรื่องการตรวจสอบประวัติ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน และอธิบายปัญหาของการคัดเลือกบุคคล

1. นโยบายในการคัดเลือก การประมาณครหลวงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการคัดเลือกไว้ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

1.1. ให้กองการเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และในการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้มีผู้แทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นกรรมการด้วย

1.2. เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้หน่วยงานต่างๆ แจ้างแผนความต้องการอัตรากำลังคน (man power requirement plan) ตลอดปีงบประมาณใหม่ รับผิดชอบความถี่ความต้องการออกเป็นรายเดือน และความต้องการตามโครงการให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบ หลังจากที่หน่วยงานนั้นๆ

ได้รับอนุมัติอัตราค่าจ้าง จากคณะกรรมการการประปานครหลวงแล้ว หรือภายใน เดือนตุลาคม ของต้นปีงบประมาณนั้น และในแผนความต้องการ เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างคน ให้ระบุความต้องการเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ อายุและคุณสมบัติอื่น ๆ ของ บุคคลที่ต้องการบรรจุ พร้อมทั้งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งโดยละเอียด

1.3. หน่วยงานใดประสงค์ที่จะบรรจุบุคคลในตำแหน่งที่ว่างระหว่างปี ให้แจ้งความต้องการ เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะบรรจุในตำแหน่งนั้น พร้อมทั้งงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยละเอียด ให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 20 วัน

2. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงาน การประปา นครหลวงไว้ว่างหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลทั้งในการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกบุคคลไว้เป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งบางเรื่องสหภาพแรงงานการประปา นครหลวง และสหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทย ได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคล ซึ่งได้ทำเป็นข้อตกลงกันไว้ ด้วย

2.1. การคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุในตำแหน่งต่ำกว่าผู้- อำนวยการกอง ให้ใช้วิธีสอบคัดเลือก กรณีบรรจุในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าขึ้นไปให้ใช้วิธีคัดเลือก (รายละเอียดโปรดดูใน คำสั่งการประปา นครหลวง ที่ 290/2528 ในภาคผนวก ข)

2.2. การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุในตำแหน่งต่อไปนี้ ให้ใช้วิธีคัดเลือก ตำแหน่งที่กองการผู้มีประสบการณ์หรือผู้มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ ตำแหน่งคนงานหรือเทียบเท่า ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้แก่ พนักงานอ่านมาตร พนักงานสูบน้ำ พนักงานยานยนต์ พนักงานการเงินอันดับ 1 พนักงานใบเสร็จรับเงินช่างฝีมือ พนักงานโทรศัพท์ (ดูรายละเอียด ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และการเทียบตำแหน่งของพนักงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ในภาคผนวก ข)

2.3. เมื่อได้รับอัตราเพิ่มหรือมีตำแหน่งว่าง ให้หน่วยงานต้นสังกัดและกองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกันตรวจสอบพิจารณาว่าตำแหน่งนั้นจำเป็นต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติประการใด และแยกขั้นตอนการพิจารณาตามลำดับดังนี้

1. ขออนุมัติดำเนินการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก โดยจัดสอบจากพนักงานภายในการปราบปรามหรือผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อแต่งตั้งพนักงานระดับตำแหน่ง

2. ถ้าได้ดำเนินการตามข้อ 1 และ 2 แล้วยังไม่พบผู้สอบคัดเลือกหรือมีแต่ได้จำนวนไม่เพียงพอ ก็ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกจากบุคลากรพนักงาน และบุคคลภายนอกตามลำดับ

2.4. การสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกให้ประกาศรับสมัคร เพื่อเผยแพร่ให้ทราบเป็นการทั่วไป ในการประกาศรับสมัคร ให้แยกสอบบุคลากรพนักงานก่อนจนเสร็จตามขั้นก่อน แล้วจึงประกาศรับสมัครและสอบบุคคลภายนอก

2.5. ประกาศรับสมัครการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ต้องให้มีระยะเวลาสมัครไม่น้อยกว่าสิบวันทำการและให้กำหนดข้อความเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้ไว้ในประกาศ คือ

1. ตำแหน่ง หน่วยงาน และเงินเดือนที่บรรจุ
2. คุณสมบัติ คุณสมบัติ และเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับผู้สมัคร
3. หลักสูตร และวิธีการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก
4. วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร
5. ข้อความอื่นๆ เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก

2.6. ผู้ว่าการเป็นผู้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ในกรณีที่เป็นตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองลงมา ผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงานเป็นประธาน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการผู้แทนหน่วยงานเป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ สหภาพแรงงานการปราบปรามหรือ สหภาพแรงงานการปราบปรามแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการควบคุมกลาง ในกรณีคัดเลือกตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่ จะไม่รวมเป็นกรรมการด้วย เพียงแต่เป็นเจ้าของเรื่อง เพื่อดำเนินการจนเรื่องเสร็จเรียบร้อย

ในการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกพนักงานการปราบปรามหรือ ระดับตำแหน่ง

กว่าหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าลงมา คือ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 3 ลงมา ให้แต่งตั้งผู้แทนสหภาพแรงงานการประปานครหลวง และผู้แทนสหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทย ร่วมเป็นกรรมการคัดเลือก สำหรับพนักงานระดับตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป (ตำแหน่งระดับ 4) ไม่ต้องแต่งตั้งผู้แทนสหภาพเป็นกรรมการ ถ้าเป็นการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกบุตรพนักงานและบุคคลภายนอกในระดับ 3 ลงมา ให้แต่งตั้งผู้แทนสหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทยร่วมเป็นสักขีพยานด้วย

อนึ่ง ความประกาศการประปานครหลวงเรื่อง ข้อตกลงระหว่างการประปานครหลวงกับสหภาพแรงงานการประปานครหลวง ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2521 ซึ่งมีข้อเรียกร้องของสร. กปน. 9 ข้อ ข้อที่ 3, 4, 5 เป็นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับการคัดเลือก (เบรคดูรายละเอียดในภาคผนวก ข) ซึ่งผลการเจรจาได้กลายเป็นข้อตกลง และการประปานครหลวงต้องยึดถือเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติ คือ ทุกครั้งที่มีการว่าง กปน. จะดำเนินการดังนี้

1. พิจารณาคัดเลือกจากพนักงานหรือลูกจ้างภายในก่อน ตามข้อตกลงที่เคยทำไว้กับสหภาพแรงงานการประปานครหลวง
2. เมื่อมีตำแหน่งเหลือจากการบรรจุในข้อ 1 แล้ว การประปานครหลวงจะดำเนินการดังนี้
 - 2.1. พิจารณาบรรจุจากบุตรหรือคู่สมรสของพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจนเสียชีวิต หรือทุพพลภาพในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีคุณสมบัติตามตำแหน่งว่างและมาขึ้นความจำนงค์ไว้
 - 2.2. หากยังมีตำแหน่งว่างเหลือจาก 2.1 การประปานครหลวงจะเปิดรับสมัครจากบุคคลภายนอก กระจายแบ่งโควตาได้รับจากบุตรพนักงาน ซึ่งเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย (ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม) ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของอัตราว่าง แต่บุตรของพนักงานที่จะบรรจุในตำแหน่งว่าง จะต้องมีความรู้ตามตำแหน่งว่าง และต้องสอบคัดเลือกได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

สำหรับบทบาทในเรื่องการคัดเลือกบุคคลของสหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทย (สร. กปน) ซึ่งการประปานครหลวงได้ทำข้อตกลงไว้กับ สร. กปน.

เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2523 วิทย สร. กบท. ได้ยื่นข้อเรียกร้องไว้รวม 15 ข้อ และในข้อที่ 6 มีความว่า "ขอให้ กปน. แต่งตั้งผู้แทนสหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทยเข้าเป็นกรรมการร่วมทำการคัดเลือก และสอบคัดเลือกบุคลากรพนักงานบุคคลภายนอก เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และการจ้างลูกจ้างชั่วคราว" ซึ่งข้อตกลงในเรื่องนี้มีว่า "กปน. ตกลงให้มีผู้แทนสร. กบท. เข้าร่วมเป็นกรรมการสอบคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างภายในกปน. ระดับต่ำกว่าหัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่าลงมา ส่วนการคัดเลือกบุคลากรพนักงาน และบุคคลภายนอก ตลอดจนการจ้างลูกจ้างชั่วคราว กปน. ตกลงให้มีผู้แทน สร. กบท. เป็นสักขีพยานในการสอบคัดเลือก" (รายละเอียดครบถ้วนในภาคผนวก ข) บุคลากรถ้าสอบคัดเลือกไม่ได้ สามารถมีสิทธิ์สอบได้อีกครั้งในรอบการสอบบุคคลภายนอก และสำหรับพนักงานในขณะนี้อนุโลมให้มีสิทธิ์สอบได้อีกครั้งในขั้นตอนการสอบบุคลากรพนักงาน

3. หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ขึ้นตอนของการคัดเลือกนี้ เกือบทุกตำแหน่งที่ต้องสอบคัดเลือก (ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป ใช้วิธีคัดเลือก ตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการกองใช้วิธีสอบคัดเลือก และผู้สอบจะต้องสอบข้อเขียนก่อนถึงจะมีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ หลักสูตรที่สอบ แบ่งออกเป็น 2 วิชา คือ

1. วิชาทั่วไป สอบความรู้เกี่ยวกับสังคมศึกษา กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบต่างๆ ของการประปาฯ
2. วิชาเฉพาะตำแหน่ง สอบความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ
 1) ทั่วกองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานค้ำส่งภัตตาคารระดับกองร่วมกัน กำหนดวิชาเฉพาะตำแหน่งให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ แล้วระบุไว้ในประกาศรับสมัครเป็นคราวๆ ไป สำหรับตำแหน่งที่ใช้วิชาชีพที่มีกฎหมายวิชาชีพควบคุมอยู่แล้ว เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร สถาปนิก วิศวกร เป็นต้น จะไม่สอบวิชาเฉพาะตำแหน่งก็ได้

ในการสร้างข้อสอบสำหรับวิชาทั่วไปและวิชาเฉพาะตำแหน่ง จะขึ้นอยู่กับคณะกรรมการคัดเลือก วิทยบกคคจะแนบจะเป็น 1 ใน 3 หรือ 1 ใน 4 ของ

คะแนนวิชาเฉพาะตำแหน่ง ข้อสอบวิชาเฉพาะตำแหน่ง จะสร้างจากกรรมการแต่ละ
ชุด เช่นในสายวิศวกร ก็จะมีวิศวกรโยธา เครื่องกล ไฟฟ้า วิศวกรเชี่ยวชาญทางด้านไหน
ก็รับเรื่องไป สำหรับข้อสอบวิชาทั่วไป บางครั้งจะมีข้อสอบที่วัดทางด้าน Aptitude
test ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้ออกข้อสอบ และอยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการ
คัดเลือกคะแนนสอบส่วนมากแล้วจะกำหนดไว้ 200-400 คะแนน โดยแบ่งเป็น
ความรู้เฉพาะตำแหน่ง 200 คะแนน Aptitude test 100 คะแนน หรือบางครั้ง
ก็แบ่งอย่างละเท่าๆ กัน คือวิชาละ 200 คะแนน บางตำแหน่งซึ่งต้องการทดสอบ
ภาษาอังกฤษ ก็จะมีข้อสอบซึ่งต้องใช้ความสามารถทางด้านภาษาแทรกอยู่ในวิชาเฉพาะ
ตำแหน่ง ในการสอบคัดเลือกแต่ละครั้ง ผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงานมักจะเป็น
ประธานกรรมการ และมีกรรมการคัดเลือกโดยเฉลี่ยประมาณ 5-6 คนคือ กรรมการ
ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยผู้ว่าราชการฯ ประมาณ 4-6 คน และกรรมการจากสหภาพ
ประมาณ 1-2 คน ซึ่งเป็นผู้แทนที่ประธานสหภาพเสนอชื่อต่อฝ่ายการพนักงาน การ
ตรวจข้อสอบก็จะมอบหมายให้ผู้ที่เป็นกรรมการ (ซึ่งแบ่งตามลักษณะของวิชาเฉพาะ
ตำแหน่ง) เป็นผู้รับผิดชอบ

เกณฑ์ที่จะตัดสินว่า ผู้สอบรายใดผ่านการคัดเลือกจะดูที่คะแนนของ
ทั้งวิชาทั่วไป และวิชาเฉพาะตำแหน่ง คือ คะแนนทั้งสองวิชารวมกันแล้วต้องไม่น้อย
กว่าร้อยละ 60 จึงจะมีสิทธิ์ผ่านเข้าไปสอบสัมภาษณ์ ระยะเวลาของการตรวจข้อสอบ
โดยเฉลี่ยประมาณ 2 อาทิตย์ นับจากวันที่สอบจนถึงวันประกาศ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวน
ผู้เข้าสอบและความยากง่ายในการตรวจ ในวันประกาศรายชื่อที่ผู้สอบข้อเขียนผ่าน
จะประกาศวันและเวลาสอบสัมภาษณ์ ซึ่งโดยมากจะแบ่งเป็นวัน ๖

4. การสัมภาษณ์ การสอบสัมภาษณ์ก็เพื่อพิจารณาทั่วทั้งที่วาจา
บุคลิกลักษณะ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ (ใบปรคณแบบฟอร์ม
สัมภาษณ์ ในภาคผนวก ข) คะแนนของการสัมภาษณ์ 100 คะแนน ซึ่งจะมีปัจจัยใน
การประเมิน คือ กริยามารยาท บุคลิกลักษณะ ท่วงทีวาจา ไหวพริบ ความรู้ ความ
สามารถ ความสามารถพิเศษ และความเห็นเพิ่มเติม (เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ
ความรู้ในงานด้านอื่น ๆ เป็นต้น) เกณฑ์ในการคัดเลือกผ่านสัมภาษณ์ โดยมากจะ

ต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 บางครั้งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของกรรมการที่เข้าสัมภาษณ์ และคะแนนของการสอบข้อเขียน บางครั้งฝ่ายการพนักงานจะเป็นผู้รวบรวมคะแนนที่ กรรมการแต่ละท่านประเมินแล้วนำมารวมกัน บวกกับคะแนนข้อเขียน ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุด จะได้รับการคัดเลือก ถ้ามีอัตราที่ต้องการมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง ก็พิจารณาจากผู้ที่ได้ คะแนนรองลงมาตามลำดับ หรือบางครั้งจะใช้ความเห็นของกรรมการสัมภาษณ์ตัดสิน ในห้องสัมภาษณ์นั้นเลยและกำหนดให้ ผู้ที่ผ่านสัมภาษณ์ควรไปทำงานในสายงานใดบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่ต้องการด้วย ซึ่งต้องการบุคคลที่เหมาะสมมากที่สุด

หลังจากที่ส่วนการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ จนถึงประกาศ รายชื่อผู้สอบผ่านแล้ว จะต้องทำเรื่องเสนอผู้ว่าการฯ รายงานผลการคัดเลือกให้ผู้ว่าการฯ ทราบและขออนุมัติทำการบรรจุต่อไป เมื่ออนุมัติแล้ว ส่วนการเจ้าหน้าที่ จะให้ผู้ผ่านการคัดเลือก นำหลักฐานการทำงานและนัดวันเข้าทำงาน ซึ่งก่อนที่จะเข้า งานนี้จะต้องนำผลการตรวจสอบสุขภาพมาแสดง

5. การบรรจุพนักงาน ซึ่งการประมาณครหลวงได้อนุมัติให้ใช้อัตรานั้นบรรจุได้แล้ว ให้ดำเนินการบรรจุเป็นพนักงานได้เลยและให้ไปปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ การทดลองปฏิบัติงาน ก่อนที่จะบรรจุบุคคลใดเข้าเป็นพนักงานให้ส่วนการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ จัดให้มีการพิมพ์ลายนิ้วมือและตรวจสอบประวัติให้รู้ผลก่อน เพื่อ ประกอบการพิจารณาในการที่จะบรรจุบุคคลนั้นเป็นพนักงาน การพิมพ์ลายนิ้วมือ ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องไปที่สถานีตำรวจที่คนมีชื่ออยู่ตามทะเบียนบ้าน

6. การทดลองปฏิบัติงานและแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ได้รับบรรจุเป็นพนักงานการประมาณครหลวงครั้งแรก ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งก่อนเป็นเวลา 120 วัน นับแต่วันเข้าปฏิบัติงานเป็นต้นไป เมื่อทดลองปฏิบัติงานครบ 120 วันแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นทราวยงานประเมินผลการทดลอง-ปฏิบัติงาน เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงรองผู้ว่าการในสายงาน แล้วส่งให้กอง การเจ้าหน้าที่ทำความเข้าใจเสนอผู้ว่าการ เมื่อผู้ว่าการได้พิจารณารายงานประเมินผล การทดลองปฏิบัติงานแล้ว ถ้าเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติดี มีความรู้ ความสามารถ

และคุณสมบัติอื่น ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งก็จะส่งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง ถ้าผู้บังคับบัญชา
 ความลาดับนั้นเห็นว่าผู้นั้นควรจะได้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกกระยะหนึ่ง ก็จะส่งให้ผู้นั้น
 ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกเป็นเวลาไม่เกิน 60 วัน เมื่อครบกำหนดแล้วให้ประเมิน
 ผลการทดลองปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติไม่ดี
 หรือไม่มีความรู้เพียงพอ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ก็จะทำเรื่อง
 เสนอรองผู้ว่าการคามสายงาน ส่งให้กับฝ่ายการพนักงาน ฝ่ายการพนักงานจะประมวล
 เรื่องเสนอผู้ว่าการ ส่งให้ผู้นั้นออกจากงาน ส่วนรายงานประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

7. ปัญหาของการคัดเลือก ในการคัดเลือก คือตั้งแต่การสอบ
 พนักงาน การสอบบุตรพนักงานและการสอบบุคคลภายนอก มีขั้นตอนการดำเนินงาน
 มาก และใช้ระยะเวลาในการพิจารณานาน ทำให้การรับคนเข้าทำงานต้องใช้เวลา
 นานกว่าจะได้บุคคลตามที่ต้องการ รายละเอียดของขั้นตอน และเวลาในการดำเนินงาน
 ปรบปรนตามตารางที่ 3-3

รายละเอียด	คามหลักการ /วันทำการ	ระยะดำเนินการ /วันทำการ	รวม /วันทำการ
หน่วยงานทำบันทึกขออัตรา	7	7	14
เสนอผู้ว่าการอนุมัติ	1	7	7
ตั้งกรรมการคัดเลือก	3	15	18
กรรมการประชุมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์	1	5	6
ประกาศรับสมัครงาน	10-20	7	27
ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ	1	10-15	16
สอบคัดเลือก	1	7	8
ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่าน	1	5	6
สอบสัมภาษณ์	1	15	16
รายชื่อผู้สอบผ่าน	1	15	16

ตารางที่ 3-3 เงื่อนไขเวลาในการสรรหาและคัดเลือกของ กปน.

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1. ความเป็นมา

การขยายกิจการไฟฟ้าไปสู่อส่วนภูมิภาค ได้เริ่มขึ้นเมื่อกระทรวงมหาดไทย เห็นควรว่า จะได้จัดสร้างการไฟฟ้าเพื่อจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้กับประชาชนในเขต สุขาภิบาลหัวเมืองต่างๆ ที่มีประชาชนหนาแน่น ตั้งนั้นในปี พ.ศ. 2472 ทางราชการ จึงได้จัดให้มีแผนกไฟฟ้าในกองสุขาภิบาลขึ้น และแผนกนี้ได้ก่อสร้างไฟฟ้าเทศบาล เมืองนครปฐมขึ้นเป็นแห่งแรกในปี 2473 หลังจากนั้นได้ทำการก่อสร้างโรงไฟฟ้า ในเขตเทศบาลจังหวัดอื่นๆ ตลอดจนสุขาภิบาลต่างๆ เพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันก็อนุญาต ให้สัมปทานแก่เอกชนดำเนินการผลิต และจ่ายกระแสไฟฟ้าในเขตชุมชนต่างๆ เป็น แห่งๆ ไปด้วย ต่อมาในปี 2477 แผนกไฟฟ้าได้ปรับปรุงเป็นกองไฟฟ้าสังกัดกรมโยธา เทศบาล และภายหลังได้เปลี่ยนชื่อเป็น กองไฟฟ้าภูมิภาค

ระยะต่อมาจังหวัดต่างๆ ในส่วนภูมิภาคยังคงขาดแคลนพลังงานไฟฟ้า มี อาเภอและตำบลอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ ไฟฟ้าสัมปทานของเอกชนที่ ดำเนินการอยู่ก็กระจุกกระจาย มีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งประสิทธิภาพในการผลิตกระแสไฟฟ้ายังต่ำ ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง ราคาค่า กระแสไฟฟ้าจึงแพง ประชาชนไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร รัฐบาลจึงเห็นสมควร ปรับปรุงกิจการไฟฟ้าของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ประชาชน ในส่วนภูมิภาคได้มีโอกาสใช้ไฟฟ้าทุกจังหวัดและทุกชุมชนโดยทั่วถึงกัน

ในปี 2497 รัฐบาลเล็งเห็นความจำเป็นและมีนโยบายที่จะดำเนินการ ก่อสร้างไฟฟ้าในส่วนภูมิภาคที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ และเพื่อปรับปรุงการไฟฟ้าต่างๆ ที่มี อยู่เดิมให้ดีขึ้น จึงได้จัดตั้ง "องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค" ตามพระราชกฤษฎีกา ซึ่งให้ ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2497 มีสำนักงานชั่วคราวอยู่ที่ตึกกรมโยธาเทศบาล และ การบริหารงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมของกรมโยธาเทศบาล เพื่อรับผิดชอบในการ บริการไฟฟ้าแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคแต่เพียงหน่วยงานเดียว ulyได้รับโอน

กิจการไฟฟ้าเทศบาลและสุขาภิบาล รวมทั้งรับซื้อกิจการไฟฟ้าสัมปทานเอกชนมา
ดำเนินการเอง

เมื่อเริ่มกิจการใหม่ คณะกรรมการองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้กำหนด
โครงการและแผนงานไว้ดังนี้

- 1 ให้ตั้งสำนักงานชั่วคราวที่ศึกษารายละเอียดเทศบาล เชียงสะพาน
ผ่านฟ้าสีลาศ
- 2 ให้ก่อสร้างการไฟฟ้าทุกอำเภอที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ ซึ่งขณะนั้นมีอยู่
227 อำเภอ ในขั้นแรกให้ก่อสร้างเฉพาะอำเภอที่ดำเนินการแล้วไม่ขาดทุนรวม 87
แห่ง ให้แล้วเสร็จภายใน 2 ปี และให้ดำเนินการเป็นรูปบริษัท เรียกว่า บริษัทไฟฟ้า
อำเภอ แต่ละอำเภอองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถือหุ้นร้อยละ 51 อีกร้อยละ 49
ขายให้เอกชน กำหนดมูลค่าหุ้นละ 100 บาท ชำระครั้งแรกหุ้นละ 25 บาท
- 3 ให้ซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้าและอุปกรณ์ติดตั้งช่วยการไฟฟ้าของ
เอกชน ที่ไม่มีทุนทรัพย์จะขยายกิจการได้ ปล่อยให้คิดเป็นราคาหุ้นที่ร่วมลงทุน
- 4 ให้ซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้าและอุปกรณ์ เพื่อติดตั้งและบูรณะการ
ไฟฟ้าของเทศบาลที่ไม่ถึงบประมาณเพียงพอโดยให้เทศบาลผ่อนชำระ และให้คิดค่า
ส่วนแบ่งเป็นรายหน่วย ที่ผลิตได้ในระหว่างที่ยังชำระไม่หมด
- 5 ให้รับซื้อกิจการไฟฟ้าของเอกชน ที่ไม่อาจดำเนินการได้มา
ดำเนินการต่อไปเป็นรูปบริษัท เพื่อระงับความเดือดร้อนของประชาชน ถ้าเป็นการ
ไฟฟ้าจังหวัด ให้เรียกว่า บริษัทไฟฟ้าจังหวัด
- 6 พนักงานที่จะดำเนินการในองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้ยืมตัว
จากกรมโยธาเทศบาลก่อน ใช้จ่ายเงินพิเศษให้ ซึ่งรวมทั้งตัวผู้อำนวยการฯ ด้วย

เมื่อเริ่มดำเนินการในปี 2497 นั้น องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีทุนประเดิม
ตามกฎหมายเพียง 5 ล้านบาท การดำเนินงานจึงไม่สู้จะราบรื่นนัก การดำเนิน
กิจการไฟฟ้าแต่ละแห่ง ในรูปบริษัทตามแผนการดำเนินงานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ
เพราะขาดทุนได้มาก และเนื่องมาจาก การเข้าไปช่วยในกิจการไฟฟ้าของเทศบาล
โดยองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ต้องจัดซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้าและอุปกรณ์ ทว่าการ

คิดตั้งและบูรณะการไฟฟ้าของเทศบาล ภายใต้อำนาจเทศบาลเมืองชวาระ และคิดค่าส่วนแบ่งจากเทศบาลเป็นรายหน่วยที่ผลิตได้ในระหว่างที่เมืองชวาระยังไม่หมด ก็มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับการคิดหนี้ค่างชวาระ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ทำให้ฐานะการเงินขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต้องทรุดหนัก ต่อมาจึงได้มีการแก้ไขและปรับปรุงแผนการดำเนินงานใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงแผนการบริหาร พยายามลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ มีการควบคุมการบัญชี การเงิน และพัสดุ และมีแผนรับโอนกิจการไฟฟ้าจากเทศบาล

การขยายเขตระบบจำหน่ายกระแสไฟฟ้าในส่วนภูมิกษณนั้น มีหั่งองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิกษณ เทศบาล และเอกชนที่เข้ารับสัมปทานเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้น องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิกษณ จึงขอรับโอนกิจการไฟฟ้าของเทศบาลทุกแห่งมาดำเนินการ เพื่อแก้ไขปรับปรุงกิจการบริการด้านกระแสไฟฟ้าให้ดีขึ้น และเพื่อแก้ไขสถานการณ์ด้านการเงินของหั่งองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิกษณและเทศบาลในที่สุดด้วย นโยบายของกระทรวงมหาดไทยที่ค้องการให้การจำหน่ายกระแสไฟฟ้าในส่วนภูมิกษณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีการดำเนินงานที่ประสานต่อเนื่องกัน จึงตกลงให้โอนกิจการไฟฟ้าของเทศบาลถึง 65 แห่ง ให้แก่องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิกษณไปดำเนินการแทนในปี 2503

จากภาระหน้าที่ที่รับโอนกิจการไฟฟ้าเทศบาล มาดำเนินการแทนนั้น ทำให้กิจการขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิกษณ ต้องขยายงานเพิ่มมากขึ้น รัฐบาลจึงได้อนุมัติให้เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการบริหารงาน ตลอดจนสถานะของหน่วยงานเสียใหม่ โดยยกฐานะขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิกษณเป็นการไฟฟ้าส่วนภูมิกษณ ตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิกษณ พ.ศ. 2503 ประกาศบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2503 มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภค สังกัดกระทรวงมหาดไทย และมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ถนนงามวงศ์วาน อำเภอบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรับโอนบรรดาทรัพย์สิน หนี้สินและความรับผิดชอบขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิกษณในขณะนั้น มาดำเนินการ โดยมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติ ดังนี้

- 1 ผลิต จัดจำหน่ายไฟฟ้า จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า
- 2 ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ

เป็นประจักษ์แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ในการจัดตั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมื่อปี 2503 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีทุน
ประเดิมเป็นสินทรัพย์อยู่เพียง 87 ล้านบาท มีการไฟฟ้าในความรับผิดชอบรวม 178
แห่ง ประกอบด้วยการไฟฟ้าจังหวัด 54 แห่ง การไฟฟ้าอำเภอ 114 แห่ง และการ
ไฟฟ้าตำบล 10 แห่ง มีพนักงานอยู่ขณะนั้น รวม 2,215 คน ผู้ใช้ไฟฟ้ารวม
137,377 ราย และมีหน่วยจำหน่ายในปี 2503 รวม 26.4 ล้านกิโลวัตต์-ชม.

ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในเขตภูมิภาคทั่ว
ประเทศ ครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 510,000 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นประมาณ
ร้อยละ 99.4 ของพื้นที่ประเทศทั้งหมด ประกอบด้วย 70 จังหวัด 54,492 หมู่บ้าน
มีประชากรในเขตความรับผิดชอบประมาณ 45 ล้านคน

2. วัตถุประสงค์

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การจัดจำหน่ายกระแส
ไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค ยกเว้น
กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และนนทบุรี ซึ่งเป็นเขตจำหน่ายของการไฟฟ้า
นครหลวง โดยการขยายเขตรบบจำหน่ายและก่อสร้างการไฟฟ้าต่าง ๆ ขึ้น ตาม
โครงการ นอกจากนี้ยังรับโอนกิจการไฟฟ้าเทศบาลที่ตราชอาณาจักรมาดำเนินการ
ตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทย เป้าหมายในการดำเนินการที่สำคัญมี 3 ประการ
คือ

1. ปรับปรุงระบบจำหน่ายเดิมให้มีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพมาก
ยิ่งขึ้น ตลอดจนก่อสร้างเสริมระบบจำหน่ายให้ดีขึ้น เพื่อให้เพียงพอับความต้องการ
ของผู้ใช้ไฟฟ้าที่มีอยู่เดิม และผู้ที่จะขอใช้ไฟฟ้าในโอกาสต่อไป

2. ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้ต่ำที่สุด โดยเฉพาะการไฟฟ้า
ที่จ่ายกระแสไฟฟ้าจากเครื่องยนต์ที่เซลล์กำเนิดไฟฟ้า ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก ก็
พยายามลดจำนวนลงให้เหลือน้อยที่สุด โดยทำการขยายเขตเชื่อมโยงรับกระแสไฟฟ้า

จากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ จำหน่ายให้การไฟฟ้านั้นว แทนการผลิตจากเครื่องยนต์ดีเซล

3. ขยายเขตระบบจำหน่ายไปยังแหล่งที่ไม่มีกระแสไฟฟ้าใช้ให้มากที่สุด ในระยะเวลาที่สมควร

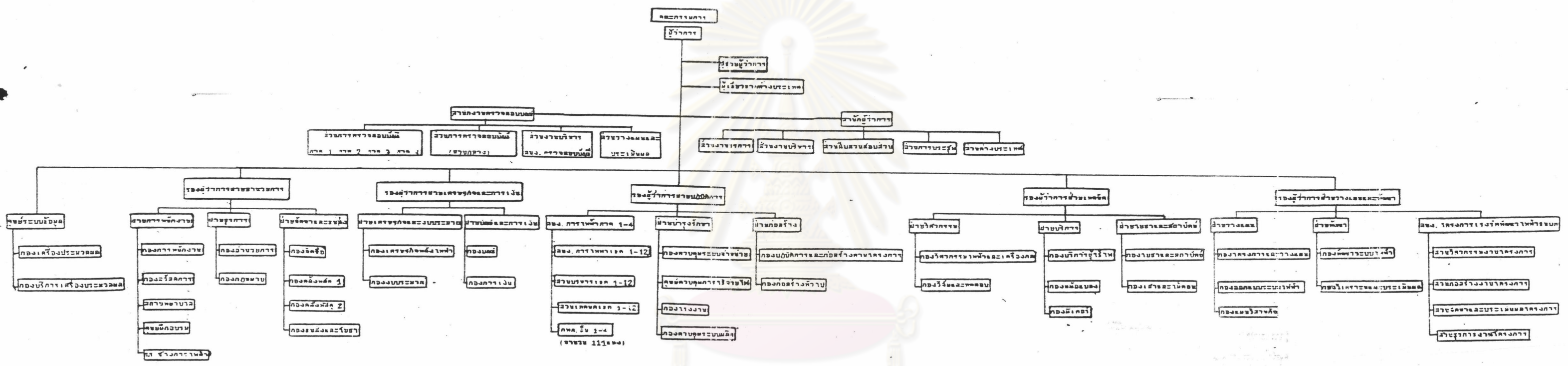
3. การบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สำนักงานกลางของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงาน ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำและจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค สำนักงานกลางแบ่งฝั่งการบริหารในระดับฝ่ายเป็น 13 หน่วยงาน (รวมทั้ง ศูนย์ระบบข้อมูล) และในระดับกอง 33 หน่วยงาน (รวมทั้ง ศูนย์ควบคุมการจ่ายไฟ ศูนย์ฝึกอบรม) 4 สำนัก (สำนักงานตรวจสอบบัญชี สำนักงานโครงการเร่งรัดพัฒนาไฟฟ้าชนบท สำนักผู้ตรวจการและสำนักผู้ว่าราชการ ทั้งสำนักและสำนักงานมีฐานะเทียบเท่ากอง) มีพนักงานทั้งหมด 24,397 คน* มีการแบ่งระดับพนักงาน (Position classification) ออกเป็น 14 ระดับ (ดูการแบ่งระดับพนักงานและตำแหน่งที่เทียบเท่า ในภาคผนวก ค) สำหรับในส่วนภูมิภาค แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ภาค ครอบคลุมอยู่ในความควบคุมของสำนักงานการไฟฟ้าภาค ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าฝ่าย คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ แต่ละภาคประกอบด้วยการไฟฟ้าเขต ภาคละ 3 เขต รวมทั้งสิ้น 12 เขต ทาหน้าที่ควบคุมการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนต่างๆ ที่อยู่ในสังกัด (รายละเอียดโปรดดูใน ฝั่งการบริหารงาน ในแผนภูมิที่ 3-5)

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ในส่วนกลาง คือ หน่วยงานต่างๆ ครอบคลุมอัตราค่าจ้างและการจ้าง สังกัดกองการพนักงาน ฝ่าย

* ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2530



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แผนภูมิที่ 3-5 ฝั่งการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การพนักงาน มีหน้าที่เป็นตัวแทนประสานงาน ซึ่งภายในกองการพนักงาน แบ่งเป็น 4 แผนกคือ แผนกทะเบียนและประวัติ แผนกอัตราค่าจ้างและการจ้าง แผนกแรงงานสัมพันธ์และแผนกรักษาความปลอดภัย (โปรดดูผังการบริหาร ฝ่ายการพนักงาน จากแผนภูมิที่ 3-6) สำหรับในส่วนภูมิภาค เขตต่างๆ เป็นผู้รับผิดชอบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

แผนกอัตราค่าจ้างและการจ้างได้ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2519 รับผิดชอบงานได้ปฏิบัติงานหลัก คือ

- 1 พิจารณาการเพิ่มหรือลดอัตราค่าจ้าง การจ้างพนักงานใหม่ การบรรจุแต่งตั้ง ย้ายโอน เลื่อนตำแหน่ง
- 2 ค่าเนื้องานเกี่ยวกับการออกคำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับข้อ 1

ในแผนกอัตราค่าจ้างและการจ้าง มีหัวหน้าแผนกเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน รับผิดชอบพนักงานปฏิบัติงานภายในแผนกรวมทั้งสิ้น 27 คน วุฒิการศึกษาของพนักงานที่รับผิดชอบในแผนกนี้ เป็นผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปวช. จำนวน 4 คน ระดับปวช. 6 คน ระดับ ปวส. 1 คน ระดับปริญญาตรี 17 คน ในจำนวน 17 คน เป็นผู้ที่จบปริญญาตรี สาขาวิชานิติศาสตร์ 4 คน สาขาวิชารัฐศาสตร์ 8 คน สาขาวิชาบัญชี 3 คน และสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ 1 คน

ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีสหภาพแรงงาน 2 สหภาพ คือ สหภาพแรงงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และสหภาพแรงงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้ง 2 สหภาพไม่มีบทบาทในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

5. กระบวนการสรรหาบุคคลในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ มีเครือข่ายทั่วประเทศ และมีจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานมาก ทว่าจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการสรรหาและการคัดเลือก ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในส่วน

ภูมิภาค หน่วยงานของแต่ละเขตต่างๆ จะทำการสรรหาบุคคลก่อน แล้วจึงเสนอตามลำดับชั้นมายังการไฟฟ้าเขตและการไฟฟ้าภาค และส่งเรื่องมาที่ฝ่ายการพนักงานเพื่อมอบหมายให้กองการพนักงานทำการพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอเรื่องเพื่อขออนุมัติต่อไป เนื่องจากผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้แล้วว่า จะทำการศึกษาเฉพาะการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในส่วนกลางเท่านั้น ดังนั้น ในการอธิบายกระบวนการสรรหาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะอธิบายเฉพาะวิธีการสรรหาบุคคลในส่วนกลาง โดยจะอธิบายตั้งแต่ การคาดการณ์ความต้องการกำลังคน นโยบายการสรรหาบุคคล การดำเนินการสรรหาบุคคล และการคัดเลือกบุคคล

1. การคาดการณ์ความต้องการกำลังคน กองการพนักงานจะเป็นผู้รับผิดชอบ ในการคาดการณ์ความต้องการกำลังคน โดยมีบุคลากรประจำกองการพนักงาน และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เป็นผู้ดำเนินการในเรื่องนี้ ในการคาดการณ์ สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้อาศัยหลักการต่างๆ มาใช้ในการคาดการณ์ เช่น ใช้การหาแนวโน้ม (Trend) ทำการคาดคะเนอัตรากำลังคน โดยดูแนวโน้มของแต่ละปีที่ผ่านมาว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต้องการคนจำนวนเท่าใดและในปีต่อไปต้องการจำนวนคนเท่าใด โดยอาศัยหลักวิชาการสถิติมาช่วยคำนวณ และใช้ข้อมูลในอดีตเป็นฐานในการพยากรณ์ หรืออีกวิธีที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้นำมาประยุกต์ใช้คือ การวิเคราะห์จากความเป็นจริงที่จะเกิด โดยดูว่างานของการไฟฟ้าภูมิภาค จะขยายตัวไปในทิศทางใดในอนาคต รวมทั้งพิจารณาจากโครงการต่างๆที่จะดำเนินการในปีต่อไป ว่ามีโครงการอะไรบ้างที่จะดำเนินการ ส่วนนี้เป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ของความต้องการกำลังคนในอนาคต ซึ่งสามารถระบุความแน่นอนได้ เช่น โครงการที่เกี่ยวข้องกับการขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า โดยจะขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าเข้าไปในเขตหนึ่งบ้าง ถ้าเป็นเขตที่ไม่มีไฟฟ้ามาก่อน เมื่อขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าเข้าไปก็จะรู้ว่ามีจำนวนผู้ใช้ไฟเพิ่มขึ้นเท่าใด ซึ่งทำให้ทราบว่าจำเป็นต้องเพิ่มพนักงานในหน้าที่ต่างๆ จำนวนเท่าใด ดังนั้นเมื่อมีโครงการใหม่เกิดขึ้น อัตราส่วนของพนักงานก็ต้องเพิ่มขึ้นด้วย เป็นอัตรากำลังที่เกิดขึ้นตามจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าและงานที่เพิ่มขึ้น

การคาดคะเนในอีกส่วนหนึ่ง เป็นการคาดคะเนความต้องการในการใช้ไฟฟ้าของประชาชนที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการขยายตัวของแต่ละชุมชน แต่เดิมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใช้การคาดการณ์ความต้องการ โดยการวิเคราะห์จากการขยายงานหรือโครงการ เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเพิ่มอัตราพนักงาน เพื่อให้การบริการตอบสนองความต้องการในการใช้ไฟฟ้าของประชาชนในแต่ละชุมชน เมื่อระยะเวลาผ่านไป ชุมชนนั้นมีความเจริญมากขึ้น ความหนาแน่นของประชากรในชุมชนเหล่านี้ก็จะเพิ่มขึ้นซึ่งอัตราการเพิ่มของแต่ละชุมชน ก็จะแตกต่างกันไปไม่มีความแน่นอน แต่เมื่อใดก็ตามที่มีความต้องการใช้ไฟฟ้าเพิ่มขึ้น ก็จะต้องเพิ่มจำนวนพนักงาน

นอกจากนี้ สาเหตุของความต้องการกำลังคนอีกส่วนหนึ่ง เนื่องมาจากพนักงานที่ครบเกษียณอายุ ลาออก ถูกปลดออก ไล่ออก เสียชีวิต โดยพนักงานที่เกษียณอายุ จะสามารถรู้จำนวนที่แน่นอนได้ทุกปี เช่น ปีนี้มีพนักงานครบเกษียณอายุ 100 คน ก็จะดำเนินการพิจารณาวิเคราะห์ดูว่า มีความจำเป็นต้องจ้างทดแทนทั้ง 100 อัตราหรือไม่ ในกรณีที่พนักงานลาออกและเสียชีวิต การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะคาดการณ์จากสถิติในแต่ละปีที่ผ่านมาว่า มีพนักงานลาออกจำนวนเท่าใด ตำแหน่งใดบ้าง เพื่อจะนำมาพิจารณาถึงจำนวนพนักงานที่ลดลงในแต่ละปีด้วย นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงโครงการที่เสร็จสิ้นไปแล้วว่าสามารถจะนำกำลังคนเหล่านั้น ไปดำรงตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมได้หรือไม่ เพื่อที่จะได้ไม่ต้องรับคนเพิ่มเข้ามาในองค์การอีก

ตั้งที่กล่าวแล้วว่า กองการพนักงานจะเป็นผู้วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน แต่การวิเคราะห์ต้องอาศัยข้อมูลจากกองอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กองเศรษฐกิจพลังไฟฟ้า ซึ่งมีแผนกสถิติ ทำการเก็บข้อมูลตลอดทั้งปี และข้อมูลในอดีตทั้งหมด เช่น มีผู้เข้าไฟฟ้าเพิ่มขึ้นเท่าไร มีการไฟฟ้าเพิ่มขึ้นกี่แห่ง กองเศรษฐกิจพลังไฟฟ้าจะเก็บตัวเลขเหล่านี้ไว้ทั้งหมด นอกจากนี้ ยังสามารถอาศัยข้อมูลจากกองโครงการและวางแผน ซึ่งจะเป็นผู้วางโครงการ เกี่ยวกับการขยายระบบจำหน่าย โดยสามารถคาดการณ์ในอนาคตถึงความต้องการใช้ไฟฟ้า อย่างไรก็ตามการคาดคะเนกำลังคนยังไม่สามารถคาดการณ์จากผู้ใช้ที่เพิ่มขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะอาศัยจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถให้ข้อมูล เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการคำนวณ

จำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้นได้

เมื่อทำการคาดคะเนกำลังคนแล้ว และทราบจำนวนอัตราากำลังที่ต้องการแน่นอนแล้ว กองการพนักงานจะหาหน้าที่ควบคุมอัตรากำลังในปีนั้น ในการจ้างจะทยอยจ้างไปเรื่อยๆ เพราะโครงการและงานเพิ่มขึ้นตลอดเวลา ผู้ใช้ฯก็จะเพิ่มขึ้นทีละกลุ่ม เมื่องานเพิ่มขึ้นทีละส่วน อัตรากำลังคนก็จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตลอดทั้งปี กองการพนักงานมีหน้าที่ควบคุมให้เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ ส่วนในด้านประเภทบุคคลที่จ้างเข้ามานั้น จะควบคุมโดย คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job specification) เป็นการควบคุมให้คุณสมบัติของคนตรงกับงาน ซึ่งกำหนดไว้ในระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วย คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง พ.ศ. 2522 (ดูในรายละเอียดในภาคผนวก ค) ซึ่งกำหนดให้ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งใด จะต้องมีความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามระเบียบ และให้กองการพนักงานรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบ หากมีปัญหาในการใช้ระเบียบให้เสนอผู้ว่าการ เพื่อวินิจฉัยสั่งการต่อไป

นอกจากนี้ การคาดการณ์ความต้องการกำลังคน ยังถูกกำหนดไว้ในแผนวิสาหกิจโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้เริ่มจัดทำแผนวิสาหกิจในปี 2528 ในแผนวิสาหกิจประกอบด้วย แผนหลักและแผนปฏิบัติการแต่ละปี โดยกองการพนักงาน เป็นผู้จัดทำแนวทางการดำเนินการเฉพาะในส่วนงานด้านบุคคล โดยผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงานเป็นตัวหนาเรื่องแผนงานด้านบุคคล เสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนวิสาหกิจ ในแผนวิสาหกิจจะกำหนดถึงจำนวนอัตรากำลังที่จะให้เพิ่มขึ้น เช่นในปี 2530 มีการควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังทั่วประเทศให้อยู่ในจำนวน 901 อัตรา แผนอัตรากำลังและการจ้างจะหาหน้าที่วิเคราะห์ ความเป็นไปได้ในการเพิ่มอัตรากำลัง เช่น พิจารณาว่า มีงานเพิ่มขึ้นจริงหรือไม่ และในการพิจารณาบางตำแหน่งอาจจะใช้มาตรฐานงาน (Job standard) เป็นเครื่องมือในการกำหนดอัตรากำลัง นอกจากนี้จะใช้การวิเคราะห์ภายในองค์กรว่ามีพนักงานที่ล้นงาน สามารถโอนย้ายมาทำงานในตำแหน่งอื่นได้หรือไม่ โดยไม่เสียผลประโยชน์ทั้งของพนักงานและขององค์กร

ในแผนวิสาหกิจปี 2531-2535 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้มีเป้า
ประสงค์ในเรื่องการบริหารงานบุคคล คือ ให้จัดทำแผนกำลังคนและปรับปรุงการ
บริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานะภาพของกิจการ โดยมีเป้าหมายเป็นการ
ในถึงบประมาณ 2531 - 2535 คืออัตราส่วนผู้ใช้ไปต่อพนักงานไม่น้อยกว่าตัวเลข
ตามตารางที่ 3-4

ปี	2531	2532	2533	2534	2535
อัตราส่วนผู้ใช้ไปต่อ พนักงานไม่น้อยกว่า	218	225	231	237	240

ตารางที่ 3-4 อัตราส่วนผู้ใช้ไปต่อพนักงาน (กพท.)

และในแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2531 ได้กำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารบุคคลใน
ด้านการวิเคราะห์ และดำเนินการปรับปรุงการใช้กำลังคน ในแต่ละหน่วยงานให้
เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดกับการไฟฟ้าภูมิภาคและพนักงาน โดยให้กองการ
พนักงานและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ
วิเคราะห์กำลังคนในหน่วยงานนั้น และวางแผนดำเนินการปรับปรุงการใช้กำลังคน
ในหน่วยงานให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ยิ่งไปกว่านั้นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ยังได้กำหนดกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการกำลังคน โดยให้
กองการพนักงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้รับผิดชอบในการทำแผนปฏิบัติการ
วิเคราะห์ปริมาณงาน และคาดคะเนความต้องการกำลังคนในอนาคตของแต่ละ
หน่วยงานด้วย

เมื่อมีความต้องการกำลังคน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีวิธีการ ในการ
พิจารณาอัตรากำลัง 3 วิธี คือ

1. การพิจารณาอัตรากำลังตามงานที่ขยายออกไป เช่น ตำแหน่ง
พนักงานเก็บเงิน พนักงานจดหน่วยมิเตอร์ ตำแหน่งเหล่านี้จะมีมาตรฐานงานกำหนด
ไว้ว่า อัตราส่วนของผู้ใช้ไปจนวนก็ราย ต่อพนักงาน 1 คน หรือมีจำนวนผู้ใช้ไป

เพิ่มขึ้นที่ราย จึงจะมีพนักงานเพิ่มได้ 1 คน

2. การพิจารณาอัตราค่าจ้างตามส่วนการบริหารองค์การคือ พิจารณาอัตราค่าจ้างตามผังงาน เช่น การไฟฟ้าชั้น 1 ในแผนกธุรการ มีหัวหน้าแผนกและผู้ช่วยหัวหน้าแผนกได้ตำแหน่งละ 1 คน หรือในหมวดสารบรรณ มีหัวหน้าหมวดและพนักงานสารบรรณรวมกันแล้วไม่เกิน 3 คน เป็นต้น

3. การพิจารณาอัตราค่าจ้างของงานในส่วนกลาง จะพิจารณาตามเหตุผลในการขออัตราค่าจ้าง ซึ่งหน่วยงานที่ต้องการอัตราค่าจ้างจะทาบันทักเสนอมา และจะมีคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างเป็นผู้พิจารณา ใดยมีรองผู้ว่าการฝ่ายปฏิบัติการ เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการฝ่ายทุกฝ่าย เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการและผู้อำนวยการงานตรวจสอบบัญชี เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกองการพนักงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการชุดนี้จะได้รับการแต่งตั้งโดยผู้ว่าการ (โปรดดูรายละเอียด ค่าจ้าง กพค. ที่ พ. 13/2519 ในภาคผนวก ค ซึ่งชื่อตำแหน่งของประธานกรรมการ และกรรมการ ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่ค่าจ้างนี้ ก็ยังมีผลบังคับใช้อยู่) และทำหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็น ว่า อัตราค่าจ้างที่ขอมานั้น สมควรได้รับการอนุมัติหรือไม่ เพื่อเสนอให้ผู้ว่าการเป็นผู้อนุมัติหรือไม่ อนุมัติในชั้นสุดท้าย

ในการขออัตราค่าจ้าง หน่วยงานที่ขออัตราจะต้องทาบันทักเสนอ โดยทาบันทักข้อความอ้างถึงเหตุผลและความจำเป็นว่า ต้องการอัตราใดบ้าง เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และส่งมาที่กองการพนักงาน กองการพนักงานจะวิเคราะห์ความจำเป็นควบคู่กับการคาดคะเนกำลังคน และควบคู่กับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง นอกจากนี้ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการขออัตราค่าจ้าง กองการพนักงานจะดูจากผังการบริหารของแผนกและฝ่ายนั้นว่า ควรมีอัตราที่อัตรา ใดยพิจารณาจากลักษณะงานและปริมาณงาน เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเสนอบันทักขออนุมัตินี้ต่อฝ่ายการพนักงานเพื่อพิจารณา และนำเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้าง เพื่อเสนอต่อผู้ว่าการ ผู้ว่าการจะเป็นผู้อนุมัติอัตราทุกตำแหน่ง และส่งเรื่องกลับมาที่ฝ่ายการพนักงาน เพื่อทำการสรรหาและคัดเลือกบุคคลต่อไป ในการรับบุคคลเข้า

ทางานเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ

1. ขออนุมัติอัตรา
2. ขออนุมัติจ้างบุคคลที่พิจารณาแล้วว่าเหมาะสมกับอัตราที่ว่าง
3. ทำคำสั่งแต่งตั้ง

ในการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังไม่มี การกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง ที่สมบูรณ์ แต่มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้พิจารณาบุคคลที่จะมาปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (กพค. เริ่มทำคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในปี 2522) ปัจจุบันจึงใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลและควบคุมการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งระยะเวลาในการดำเนินการสรรหา และการคัดเลือกตั้งแต่เริ่มขออนุมัติอัตรา จนได้บุคคลมาปฏิบัติงานประมาณ 1 เดือน ส่วนใหญ่จะเป็นอัตราเพิ่มของส่วนภูมิภาค

2. นโยบายการสรรหาบุคคล การสรรหาบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่ได้มีนโยบายกำหนดไว้ว่า เมื่อใดจะเริ่มทำการสรรหาบุคคลและจะสรรหาบุคคลอย่างไร ถ้ามีความต้องการกำลังคน หน่วยงานเจ้าของอัตราก็มักจะดำเนินการสรรหาบุคคลเอง โดยอาจจะมีการทดสอบหรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคคลตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ เมื่อได้บุคคลตามที่ต้องการแล้ว ก็รายงานให้แผนกอัตรา-กำลังและการจ้างทราบเรื่อง แผนกอัตรากำลังและการจ้างตรวจสอบความถูกต้อง โดยพิจารณาตามระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ้าง บรรจุ แต่งตั้ง ไว้เป็นแนวปฏิบัติเช่น ตำแหน่งวิศวกรอันดับ 1 ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งคือ คุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ หรือที่ ก. พ. เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ เป็นต้น แผนกอัตรากำลังและการจ้าง จะไม่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายในการสรรหาบุคคล และไม่ได้ทำหน้าที่สรรหาบุคคลเท่าใดนัก เพียงแต่รับผิดชอบในเรื่องการจัดทำคำสั่ง การจ้างงาน การบรรจุ แต่งตั้ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานด้านเอกสาร ดังนั้นหน่วยงานที่ต้องการกำลังคน สามารถกำหนดนโยบายในการสรรหาบุคคลได้ว่า จะสรรหาบุคคลตามที่ต้องการได้จากที่ไหน จะใช้วิธีอย่างไร แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

3. ขั้นตอนการสรรหาบุคคล การสรรหาบุคคลในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มักจะเน้นการสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายในองค์การเป็นหลัก โดยจะใช้วิธียกย้าย สับเปลี่ยนพนักงานให้อยู่ในตำแหน่งที่ว่าง โดยทำการพิจารณาจากประวัติพนักงาน เพราะเมื่อมีตำแหน่งว่าง กองการพนักงานจะทราบว่าตำแหน่งนั้นต้องการผู้ที่มีคุณสมบัติ อย่างไร เนื่องจากมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งกำหนดไว้ ในการสรรหาบุคคลภายในองค์การ จะมีหนังสือเวียนแจ้งไปยังทุกหน่วยงาน โดยผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงานเป็นผู้ลงนาม ในหนังสือเวียน หรือในบางครั้งเมื่อมีตำแหน่งว่าง กองการพนักงานอาจพิจารณาคัดเลือก พนักงานที่มีความต้องการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น การคัดเลือกอาจพิจารณาจากอายุ งาน หรือพนักงานที่อาวุโสกว่า หรือพิจารณาเรื่องภูมิลาเนาเดิม เป็นต้น นอกจากนี้ การสรรหาโดยการแจ้งเป็นหนังสือเวียนแล้ว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมักใช้วิธีการสรรหา โดยใช้นักงานที่ปฏิบัติงาน เป็นผู้แนะนำบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ให้มาสมัคร งานตามตำแหน่งที่ว่างซึ่งวิธีการนี้ ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการสรรหาได้มาก

แหล่งกำลังคนภายในที่สำคัญของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่สำคัญอีกแหล่ง หนึ่งคือ โรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในปีหนึ่งๆ โรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค สามารถรับบุคคลเข้าศึกษาได้ประมาณ 30-40 คน โดยเปิดรับสมัครบุคคล ทั่วประเทศ ซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่า ม.3 และอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ทำการสอบคัดเลือก จากผู้สมัคร (โปรดดูตัวอย่างระเบียบการรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าศึกษาใน โรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปีการศึกษา 2531 ใต้ในภาคผนวก ค) หลักสูตร ส่วนใหญ่เน้นความรู้ด้านช่างไฟฟ้า โดยมีระยะเวลาในการศึกษาตลอดหลักสูตร 3 ปี เมื่อจบการศึกษาแล้ว จะได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิเทียบเท่าประกาศนียบัตรประโยค วิชาชีพ (ปวช.) และจะบรรจุเข้าทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยไม่ต้องผ่าน การคัดเลือกเข้าทำงานและไม่ต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

อนึ่ง การรับบุคคลเข้าศึกษาในโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิกานั้น โรงเรียนจะเปิดสอนให้โดยไม่คิดค่าเล่าเรียน แต่ผู้เข้ารับการศึกษาต้องทำสัญญาไว้ กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่า เมื่อเรียนจบแล้วจะต้องทำงานให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยให้ทุนคืนอย่างน้อย 3 เท่าของระยะเวลาศึกษา คือ 9 ปี แต่ถ้าไม่ทำงานให้กับ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็จะต้องใช้ทุนคืนให้กับโรงเรียน ซึ่งคิดเป็นเงินปีละ 3,000 บาท ในการศึกษาที่มีระยะเวลาตลอดหลักสูตร 3 ปี จะต้องใช้ทุนคืนเป็นจำนวนเงิน 27,000 บาท

สำหรับการสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนจากภายนอกองค์การ ส่วนใหญ่ ได้แก่การสรรหาพนักงานประเภทวิชาชีพอันดับ 1 เช่น พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานขับรถยนต์ หรือตำแหน่งที่หายากในตลาดแรงงาน เช่น วิศวกร เมื่อองค์การมีความต้องการจะรับสมัครบุคคล บางครั้งก็จะประกาศโฆษณาทางหนังสือพิมพ์ หรือออกอากาศทางวิทยุกระจายเสียง และติดประกาศรับสมัครที่สำนักงานกลาง เชิญชวนให้บุคคลผู้มีความสนใจสมัครเข้ามาสมัครงานในองค์การ โดยผู้สมัครจะต้องมาลงชื่อแจ้งความจำนงค์ได้ที่กองการพนักงาน

โดยสรุปแล้ว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะเน้นการสรรหาพนักงานจากภายในองค์การก่อนและจะดำเนินการสรรหา โดยให้พนักงานเป็นผู้กระจายข่าวการรับสมัครงาน เมื่อมีตำแหน่งว่าง เพราะถ้าเปิดรับสมัครบุคคลจากภายนอกองค์การ จะมีผู้สมัครงานจำนวนมากมาสมัครงาน ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่สามารถที่จะรับสมัครบุคคลครั้งละจำนวนมากๆ ได้ อีกทั้งกำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานในด้านนี้ และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาด้วย เนื่องจากมีการขยายงานมาก ต้องใช้ความเร่งด่วนในการรับคนเข้าทำงาน ในส่วนภูมิภาคจะให้หน่วยงานเจ้าของอัตรา เป็นผู้รับผิดชอบเรื่องการสรรหา เมื่อได้บุคคลตามที่ต้องการแล้ว จะขออนุมัติจ้าง ซึ่งในการสรรหาจะไม่เน้นแหล่งกำลังคนภายนอกองค์การ แต่เน้นที่แหล่งกำลังคนภายในองค์การมากกว่า

6. การคัดเลือกบุคคลในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่เน้นเรื่องขั้นตอนในการคัดเลือกบุคคลเท่าใดนัก เนื่องจากต้องการประหยัดด้านค่าใช้จ่ายและเวลาในการคัดเลือก ประกอบกับการเน้นการสรรหาภายใน โดยให้การเรียกย้ายพนักงานไปในตำแหน่งต่างๆ ที่มีอัตราว่าง

ถ้าบุคคลมีคุณสมบัติตามที่กำหนด ก็มักจะถือว่าทุกคนมีความสามารถเท่ากัน ดังนั้นจึงมีเพียงบางตำแหน่งเท่านั้น ที่ดำเนินการคัดเลือก เช่น ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด พนักงานขับรถ ซึ่งมีการทดสอบภาคปฏิบัติ ตำแหน่งทางเทคนิค เช่น ช่างไฟฟ้าหรือวิศวกร ใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นหลัก หรือพวกที่ต้องใช้วิชาชีพโดยเฉพาะ เช่น ผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งต้องมีความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ และต้องสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายนอกองค์การ หน่วยงานเจ้าของอัตรากำลัง หลังจากที่ได้รับอนุมัติอัตรากำลังแล้ว จะเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกเอง โดยมีการตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือก ประมาณ 3 คน เพื่อเป็นหลักฐานว่าบุคคลที่ได้รับการอนุมัติจ้างนั้น ได้ผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการแล้ว และนำเรื่องเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น แล้วเสนอมายังกองการพนักงาน เพื่อนำเสนอผู้ว่าการลงนามอนุมัติจ้างบุคคลนั้นเข้าทำงาน

ตามระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการจ้างและการบรรจุพนักงาน พ.ศ. 2524 ข้อที่ 5 ได้กำหนดไว้ว่า "การรับสมัครและการสอบคัดเลือก ในส่วนกลางให้เป็นหน้าที่ของกองการพนักงาน และในส่วนภูมิภาค ให้เป็นหน้าที่ของกองการไฟฟ้าเขต ๖ โดยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานดังกล่าวมีอำนาจแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือก ซึ่งประกอบด้วยพนักงานที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประจำแผนก จำนวน 3 คน" ซึ่งในทางปฏิบัติคณะกรรมการสอบคัดเลือกประกอบด้วย

1. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก จำนวน 1 คน ทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ

2. พนักงานประจำแผนกอีก 2 คน

ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อมีผู้สมัครลงชื่อแจ้งความจำนงค์ไว้แล้ว กองการพนักงานหรือการไฟฟ้าเขต จะตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร และแจ้งให้ผู้สมัครมารับการคัดเลือก ตามวันและเวลาที่กำหนด การคัดเลือกจะมีขั้นตอน ดังนี้

1 การสอบข้อเขียน

2 การสอบสัมภาษณ์

3 การสอบภาคปฏิบัติ

ขั้นตอนในการคัดเลือกนี้ เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการสอบคัดเลือก ซึ่งอาจจะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือใช้ 2 วิธี หรือใช้ทั้ง 3 วิธีก็ได้ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่ต้องการและดุลยพินิจของคณะกรรมการ เช่น ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด จะไม่มีการสอบข้อเขียน คณะกรรมการสอบคัดเลือก จะให้ผู้สมัครทำการสอบภาคปฏิบัติโดยใช้แบบทดสอบพิมพ์ดีดของกองการพนักงาน จากนั้นก็จะทำการคัดเลือกผู้ที่สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และเรียงลำดับจากคะแนนสูงสุด ผู้สมัครที่อยู่ในลำดับแรกจะถูกส่งใบให้หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องการ ทาการสัมภาษณ์ หากผลการสัมภาษณ์ไม่เป็นที่น่าพอใจ ก็จะส่งผู้ที่สอบได้คะแนนในลำดับรองลงมา ไปให้หน่วยงานนั้นสัมภาษณ์ต่อไป หรือตำแหน่งพนักงานขับรถ จะต้องถูกคัดเลือกทั้ง 3 วิธี คือ สอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ และสอบภาคปฏิบัติ การสอบข้อเขียน จะมีข้อสอบภาคทฤษฎีของการขับรถยนต์ เช่น กฎจราจร กฎหมายข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น การสอบภาคปฏิบัติ เพื่อดูความสามารถในการขับรถ และสัมภาษณ์ เพื่อดูบุคลิก เพราะการพาผู้โดยสารภูมิภาคไม่ต้องการพนักงานที่สู้อากาศว่าคิดสุรา พูดยาไม่สุภาพ หรือแต่งตัวไม่สะอาดเรียบร้อย

ในการคัดเลือกบางตำแหน่ง จะไม่มีคณะกรรมการสอบคัดเลือก แต่จะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของหัวหน้าหน่วยงานในระดับเทียบเท่ากองขึ้นไป เป็นผู้พิจารณาว่าจะต้องใช้วิธีคัดเลือกอย่างไรบ้าง ส่วนใหญ่ผู้สมัครจะใช้การสัมภาษณ์เป็นหลัก แต่ทั้งนี้ก็แล้วแต่ลักษณะของงานด้วย ถ้าเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ ก็อาจจะต้องสอบข้อเขียนหรือสอบภาคปฏิบัติประกอบการสัมภาษณ์ เช่น ตำแหน่งวิศวกรในสาขาต่างๆ ได้แก่ วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรเครื่องกล วิศวกรโยธา ผู้สมัครอาจจะต้องสอบข้อเขียนเพื่อทดสอบความรู้ทางทฤษฎีที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติ เป็นต้น

4 การตรวจสอบประวัติ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าปฏิบัติงานแล้ว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะตรวจสอบประวัติอาชญากรรมพนักงานผู้นั้น โดยออกใบตรวจสอบประวัติ (คู่มืออย่างในภาคผนวก ค) ให้กับผู้ที่ได้รับการคัดเลือก เป็นผู้ถือใบที่สถานีตำรวจในเขตท้องที่ที่ผู้นั้นมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน เพื่อพิมพ์ลายนิ้วมือรับรองประวัติอาชญากรรม

5 การตรวจร่างกาย ในส่วนกลางแพทย์ประจำสถานพยาบาลของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะเป็นผู้ตรวจให้ (คู่มืออย่างในตรวจแพทย์ ในภาคผนวก ค)

สำหรับในสวนภูมิภาค พนักงานจะต้องไปตรวจสอบสุขภาพเพื่อขอใบรับรองแพทย์เอง

6 การทำสัญญาค่าประกัน การรับบุคคลเข้าทำงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทุกตำแหน่งจะต้องมีการทำหนังสือสัญญาค่าประกัน ในการจัดทำหนังสือสัญญาค่าประกัน จะต้องทำสองฉบับ โดยมีผู้ค่าประกันให้แกผู้สมัครงาน 2 คน และผู้ค่าประกันต้องเขียนสัญญาค่าประกันด้วยลายมือตนเอง แต่ละฉบับต้องมีผู้ค่าประกันร่วม 2 คน โดยกรอกข้อความในหนังสือสัญญาค่าประกันให้ตรงกันทั้งสองฉบับ และมีพยานเซ็นชื่อในสัญญาค่าประกัน พยานต้องเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเท่านั้น (โปรดดูหลักเกณฑ์ในการทำหนังสือสัญญาค่าประกันในภาคผนวก ค)

7 การเขียนใบสมัครงาน เมื่อได้ผ่านขั้นตอนการคัดเลือกแล้ว ก่อนเข้าทำงาน ผู้สมัครจะต้องเขียนใบสมัครงาน โดยมีหลักฐานการสมัครงานตามที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำหนด และกองการพนักงานจะเป็นผู้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการสมัครงาน (โปรดดูหลักฐานการสมัครงานได้ในภาคผนวก ค) หลังจากผู้ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว ก็จะรับพนักงานผู้นั้นเข้าทำการทดลองปฏิบัติงาน

การทดลองปฏิบัติงานและการบรรจุแต่งตั้ง ตามระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการจ้างและการบรรจุพนักงาน พ.ศ. 2524 ข้อที่ 4 ได้กล่าวถึงผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เข้าปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกตำแหน่ง ว่าจะต้องให้มีการทดลองปฏิบัติงาน 3 เดือน (ยกเว้นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรจากโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน) และเมื่อได้ทดลองปฏิบัติงานครบกำหนด 3 เดือนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเสนอเพื่อขออนุมัติต่อผู้ว่าราชการจังหวัด 3 เดือนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเสนอเพื่อขออนุมัติต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนี้

1 เมื่อพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้นั้นสามารถปฏิบัติงานให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้แล้ว ก็ให้เสนอขออนุมัติบรรจุ ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่ครบกำหนดทดลองปฏิบัติงานหรือ

2 เมื่อพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้นั้น ยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ แต่ถ้าได้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกสักระยะหนึ่ง ก็อาจจะสามารถปฏิบัติงานได้ ก็ให้เสนอขออนุมัติจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกตามความเหมาะสม แต่การทดลองปฏิบัติงานนั้นจะต้องไม่เกิน 180 วัน นับตั้งแต่วันที่เริ่มทดลองปฏิบัติงานครั้งแรก และเมื่อใกล้จะครบ 180 วันแล้ว ก็ให้พิจารณาว่าพนักงานผู้นั้น

สมควรได้รับการบรรจุหรือเลิกจ้าง ก็ให้เสนอขออนุมัติต่อไป แต่ทั้งนี้การทดลองปฏิบัติงานจะต้องไม่เกิน 180 วัน ภายแต่คขาด หรือ

3 เมื่อพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติงานให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ ถึงแม้ว่าจะให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปก็คงไม่ได้ผล หรือพนักงานผู้นั้นประพฤติก็นไม่เหมาะสม ก็ให้เสนอขออนุมัติเลิกจ้างได้

การประปาส่วนภูมิภาค

1. ความเป็นมา

ก่อนหน้าที่จะได้มีการจัดตั้งการประปาส่วนภูมิภาคให้เป็นรัฐวิสาหกิจนั้น งานประปาภูมิภาคแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ประปาที่อยู่ในเขตเมืองและสุขาภิบาลใหญ่ ซึ่งมีอยู่ 185 แห่ง อยู่ในความรับผิดชอบของกองประปาส่วนภูมิภาค กรมโยธาธิการ กระทรวงมหาดไทย และประปานครเล็กในระดัพบูบ้าน ซึ่งมีอยู่ 550 แห่ง อยู่ในความรับผิดชอบของกองประปาชนบท กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ความคิดริเริ่มที่จะก่อตั้งการประปาส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจ เกิดจากกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างของกองประปาส่วนภูมิภาค ภายแต่พิจารณาเห็นว่าในระบบราชการ การจัดบริการประปาจะไม่ล่งตัว และไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ น่าจะจัดให้อยู่ในรูปรัฐวิสาหกิจ ดังเช่น การจัดบริการสาธารณสุขภาคอื่น ๆ กลุ่มผู้คิดริเริ่มได้เสนอเรื่องต่อรัฐบาลของ ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราจิณช เมื่อเดือนตุลาคม 2518 และได้ติดตามเรื่องนี้อย่างใกล้ชิด จนมาถึงรัฐบาลสมัย ม.ร.ว. เสนีย์ ปราจิณช และรัฐบาลนายธานินทร์ กรัยวิเชียร ได้ให้ความเห็นชอบที่จะให้จัดการบริหารประปาในรูปรัฐวิสาหกิจ แต่ยังไม่ทันได้ดำเนินการแล้ว เสร็จก็เปลี่ยนรัฐบาลเสียก่อน ในสมัยรัฐบาลพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันท์ ได้ส่งเรื่องให้สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ศึกษาถึงวิธีการจัดรูปแบบการประปา ในรูปรัฐวิสาหกิจตามข้อเสนอของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รัฐบาลได้ตั้งคณะกรรมการ เตรียมการจัดตั้งการประปาส่วนภูมิภาคขึ้น โดยมีนายจรรุญ บุญมบุตร รองปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน และได้ดำเนินการจัดตั้งการประปาส่วนภูมิภาค โดยการแยกงานของทั้งสองหน่วยงาน คือ กองประปาส่วนภูมิภาคและกองประปาชนบท ออกมาและจัดตั้งเป็นการประปาส่วนภูมิภาค มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2522 ส่วนหน่วยงานเดิมก็ไม่ได้ยุบ แต่มีการแบ่งงานมาให้เข้าซ้อนกัน คือ กองประปาส่วนภูมิภาค ดูแลท่อน้ำบาดาล ท่อระบายน้ำ ให้ค่ารักษาหรือ ค่าเนินการเรื่องประปาสัมทบาน ส่วนกองประปาชนบทรับผิดชอบการก่อสร้างประปาชุมชน

การประปาส่วนภูมิภาค มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดหาบริการน้ำสะอาดแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคของประเทศไทย เพื่อบริโภคและอุปโภค คือ เป็นหน่วยงานที่ เป็นผู้ผลิต จำหน่ายและจัดหาน้ำประปา เพื่อบริการแก่ประชาชนที่อยู่ในต่างจังหวัด อย่างไรก็ตาม ในการจัดหาหรือบริการน้ำประปาแก่ประชาชนนั้น ขึ้นอยู่กับเขตความรับผิดชอบของการประปาส่วนภูมิภาคด้วย เพราะในต่างจังหวัดมีหลายหน่วยงานที่ เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในเรื่องน้ำประปา เช่น เทศบาล สุขาภิบาลหรือการดำเนินการในรูปแบบของประชาชนบท ถ้าเทศบาลจำหนายน้ำประปานั้นมีเทศบาล สุขาภิบาลหรือประชาชนบทบริหารงานอยู่ การประปาส่วนภูมิภาคก็จะไม่เข้าไปรับผิดชอบในเขตจำหนายน้ำนั้น

2. วัตถุประสงค์ขององค์การ

การประปาส่วนภูมิภาค จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลัก ในการประกอบและส่งเสริมธุรกิจการประปา โดยการสำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการผลิต จัดส่งและจำหน่ายน้ำประปา นอกจากนี้ยังสามารถดำเนินการอื่นที่เกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับกิจการประปา เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การให้บริการสาธารณูปโภค โดยคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐและสุขภาพอนามัยของประชาชนเป็นสำคัญ ค่าเนินการเพื่อจำหน่ายน้ำประปาในเขตท้องที่ ซึ่งอยู่นอกเหนือที่ทำการประปานครหลวงที่มีอำนาจ

ดำเนินการ แต่การประชาสัมพันธ์ภูมิภาคอาจดำเนินการจำหน่ายน้ำประปา ในเขตที่
การประปานครหลวงมีอำนาจดำเนินการได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากการประปา
นครหลวงแล้ว

ด้วยวัตถุประสงค์หลักดังกล่าวข้างต้น การประชาสัมพันธ์จึงได้แบ่งการ
ดำเนินการเป็น 2 รูปแบบ คือ กิจการประชาสัมพันธ์ใหญ่ และกิจการประชาสัมพันธ์
โดยทั่วไปแล้ว การประชาสัมพันธ์จะดำเนินการประชาสัมพันธ์ในเขตเทศบาล
หรือสุขาภิบาลที่มีประชากรมากกว่า 5,000 คนขึ้นไป มีความหนาแน่นของประชากร
พอควร มีแหล่งน้ำที่เหมาะสม ชุมชนมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมดี มีความเหมาะสม
ในการลงทุน หรือเป็นชุมชนที่มีปัญหาทางด้านการเมืองและความมั่นคง สำหรับการ
บริการประปาประเภทนี้ การประชาสัมพันธ์จะทำการก่อสร้างระบบประปาขึ้น
และมีเจ้าหน้าที่ของการประชาสัมพันธ์เป็นผู้ให้บริการต่างๆ ในด้านการผลิตและ
จำหน่ายน้ำประปาแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ โดยการประชาสัมพันธ์เป็นผู้ลงทุน
ในกิจการเองทั้งหมด

ในด้านกิจการประชาสัมพันธ์ จะดำเนินการในเขตสุขาภิบาล หรือชุมชนที่มี
ประชากรตั้งแต่ประมาณ 1,500 คนขึ้นไป และท้องถิ่นที่มีความต้องการ กิจการนี้
เป็นประเภทขนาดเล็กและใช้เทคนิคง่ายๆ ในการดำเนินการ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถ
ดำเนินการต่อไปได้ด้วยตนเอง การดำเนินการก่อสร้างประปาชนบทนี้ การประปา
ส่วนภูมิภาคจะเป็นผู้ลงทุนให้ส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งจะได้มาจากเงินสมทบของชุมชน
ที่มีความต้องการระบบประปา โดยการประชาสัมพันธ์จะทำการสำรวจ ออกแบบ
ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง ตลอดจนฝึกอบรมผู้ดูแลประปาให้ เมื่อทำการก่อสร้าง
ประปาแล้วเสร็จ ก็จะส่งมอบกิจการประปาให้ชุมชนนั้นๆ เป็นผู้ดำเนินการเอง
การประชาสัมพันธ์จะให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาการเท่านั้น

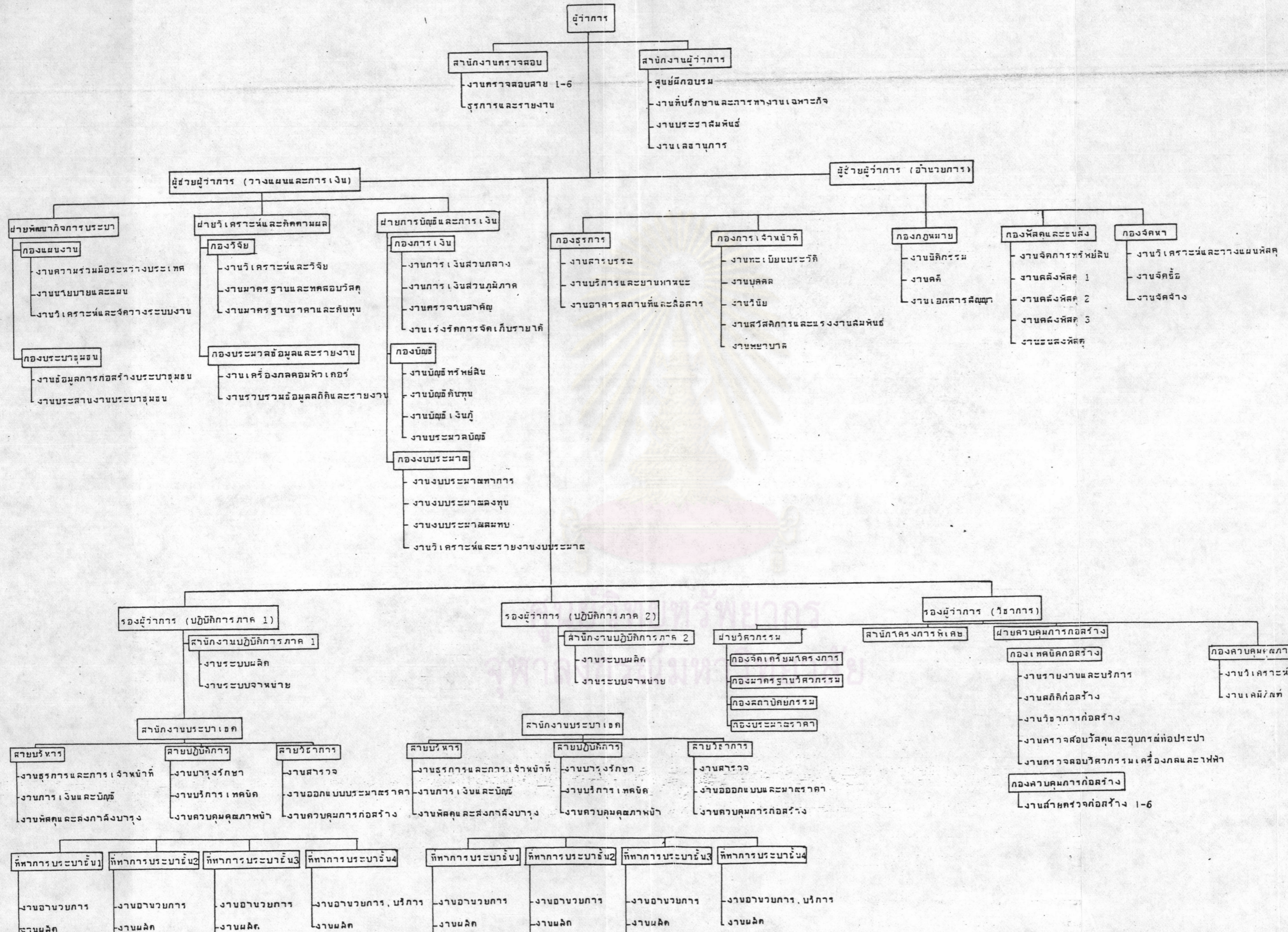
3. การบริหารการประชาสัมพันธ์

ขอช่วยความรับผิดชอบของการประชาสัมพันธ์นี้ ครอบคลุมพื้นที่ทั่ว

ประเทศ ยกเว้นในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวคือจำนวนประจำที่ดำเนินการอยู่ 187 การประจำในเขตเมือง (ได้รวมกิจการประจำบางแห่งเข้าด้วยกัน เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน) ครอบคลุมพื้นที่ในเขต 91 เทศบาล 159 สุขาภิบาลและ 25 ตำบล ตลอดจนให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ 657 การประจำในเขตชนบท ครอบคลุมพื้นที่ทั้งในเขตสุขาภิบาลขนาดเล็กและหมู่บ้าน (1628 หมู่บ้าน) ทั้งหมดนี้ดำเนินการภายใต้การบริหารงานของสำนักงานประจำเขต 10 เขต ในการบริหารงานทั้ง 10 เขตนี้ การประจำส่วนภูมิภาคได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ภาค คือ รองผู้ว่าการปฏิบัติการภาค 1 และรองผู้ว่าการปฏิบัติการภาค 2 โดยรองผู้ว่าการแต่ละท่านจะรับผิดชอบสำนักงานประจำเขตภาคละ 5 เขต รวมประชากรในเขตจำหน่ายน้ำในเขตเมืองประมาณ 4.71 ล้านคน ในเขตชนบทประมาณ 2.88 ล้านคน มีผู้ใช้น้ำของการประจำส่วนภูมิภาคทั้งสิ้นประมาณ 437,000 ราย โดยมีกำลังผลิตรวมทั่วประเทศเกินกว่า 946,000 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน (แผนวิสาหกิจ การประจำส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2530-2533 : 1-3)

การบริหารงานของการประจำส่วนภูมินั้น เป็นไปภายใต้การบริหารของคณะกรรมการบริหาร ซึ่งมีผู้ว่าการเป็นกรรมการและเลขานุการ (โปรดดูการแบ่งส่วนงาน และผังบริหารในแผนภูมิที่ 3-7) ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ และผู้ช่วยผู้ว่าการ เป็นผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ควบคุมการทำงานของพนักงานทั้งปวง ดำเนินการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริหารกำหนด การแบ่งส่วนงานแบ่งออกเป็นสายงานหลักๆ ดังนี้ คือ

1. สายงานผู้ว่าการ มีหน่วยงานที่สังกัด คือ สำนักผู้ว่าการ สำนักตรวจสอบ (ทั้งสองหน่วยงานนี้มีฐานะเทียบเท่าฝ่าย)
2. สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (วางแผนและการเงิน) มีหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบคือ ฝ่ายพัฒนากิจการประจำ ฝ่ายวิเคราะห์และติดตามผล ฝ่ายการเงินและบัญชี
3. สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (อำนวยการ) รับผิดชอบงาน 5 กอง คือ กองธุรการ กองการเจ้าหน้าที่ กองกฎหมาย กองพัสดุและขนส่ง และกองจัดหา
4. สายงานรองผู้ว่าการ ปฏิบัติการภาค 1 รับผิดชอบสำนักงาน



ปฏิบัติการภาค 1 และสำนักงานประจำเขต 1-5

5. สายงานรองผู้ว่าการ ปฏิบัติการภาค 2 รับผิดชอบสำนักงานปฏิบัติการภาค 2 และสำนักงานประจำเขต 6-10

6. สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ) รับผิดชอบงาน 2 ฝ่าย 1 สำนักและ 1 กอง คือ ฝ่ายวิศวกรรม สำนักโครงการพิเศษ ฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง และกองควบคุมคุณภาพน้ำ

ทั้ง 6 สายงานนี้ บริหารงานภายใต้การควบคุมดูแลของผู้ว่าการ มีพนักงานทั้งหมด 5,165 คน เป็นพนักงานชาย 4,213 คน เป็นพนักงานหญิง 952 คน* มีการแบ่งระดับพนักงาน (position classification) ออกเป็น 13 ระดับ (โปรดดูข้อกำหนดและระดับตำแหน่ง ในภาคผนวก ง) โดยมีการแบ่งลักษณะงานออกเป็น 41 สายงาน

ในการประเภสวนภูมิภาค มีสหภาพแรงงาน 6 สหภาพ คือ

1. สหภาพแรงงานการประเภสวนภูมิภาค
2. สหภาพแรงงานผู้บริหารระดับกลาง
3. สหภาพแรงงานนักบริหารการประเภสวนภูมิภาค
4. สหภาพแรงงานผู้ปฏิบัติงานการประเภสวนภูมิภาค
5. สหภาพแรงงานพนักงานการประเภสวนภูมิภาค
6. สหภาพแรงงานหัวหน้างานการประเภสวนภูมิภาค

ทั้ง 6 สหภาพ ไม่มีบทบาทในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของการประเภสวนภูมิภาค

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคล

หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคล คือ กองการเจ้าหน้าที่

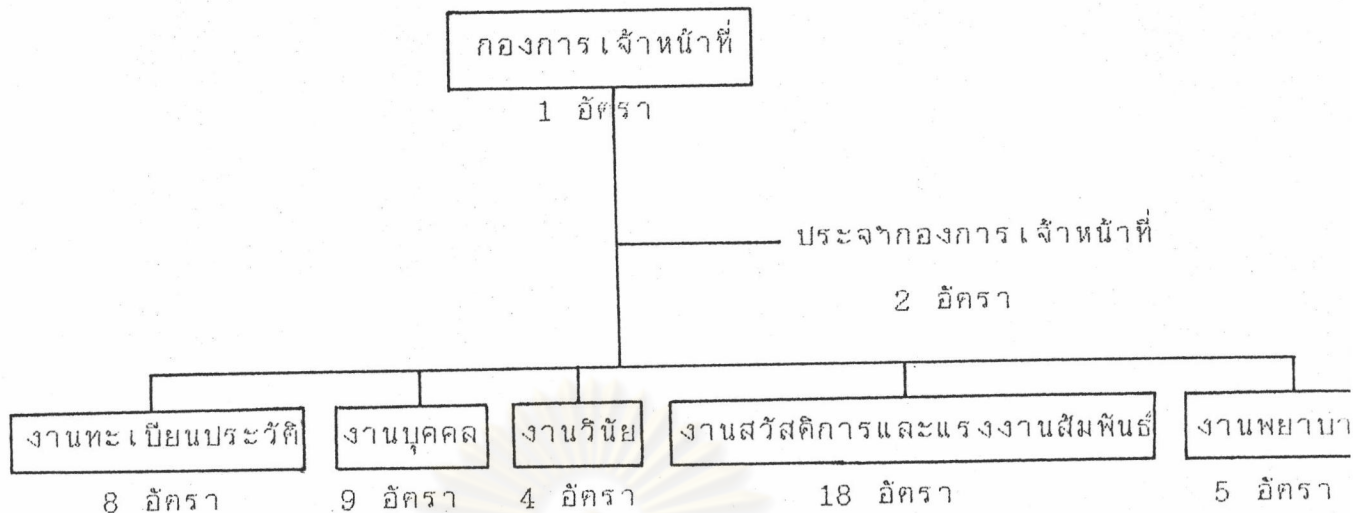
ซึ่งมีผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานในสังกัด และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค โดยอยู่ภายใต้สายการบังคับบัญชาของผู้ช่วยผู้ว่าการ (ผู้อำนวยการ) ภายในกองการเจ้าหน้าที่ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 5 งาน คือ (โปรดดูผังการบริหารงานภายในกองการเจ้าหน้าที่ ในแผนภูมิที่ 3-8) งานทะเบียนประวัติ งานบุคคล งานวินัย งานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ งานพยาบาล (บริการ)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล คือ งานบุคคล หน่วยงานนี้ได้ก่อตั้งมาพร้อมกับกองการเจ้าหน้าที่เมื่อปี 2522 การบริหารงานภายในงานบุคคล ซึ่งมีอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 9 อัตรา มีหัวหน้างาน (ระดับ 7) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานในสังกัด (โปรดดูจำนวนพนักงานและชื่อตำแหน่งของพนักงานที่รับผิดชอบงานบุคคล ในแผนภูมิที่ 3-9) มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา จัดทำระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำแนกตำแหน่ง กำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง การสรรหาบุคคล และการคัดเลือกบุคคล กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าเป็นพนักงานและลูกจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จัดทำสถิติการหยุด การลา ค่าเงินการขอบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย การเลิกจ้าง การลาออก ตลอดจนการครบเกษียณอายุของพนักงานและลูกจ้าง และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เป็นต้น

วุฒิการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานในงานบุคคล เป็นผู้ที่มีการศึกษาค่ากว่า บวช. 3 คน ระดับบวช. 2 คน ระดับปริญญาตรี 4 คน ในจำนวน 4 คนนี้ เป็นผู้ที่จบปริญญาตรี รัฐศาสตร์ สาขาการบริหารรัฐกิจ 1 คน ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ สาขาบริหารบุคคล 2 คน และปริญญาตรี การศึกษามัธยมศึกษา 1 คน

5. กระบวนการสรรหาบุคคลในการประปาส่วนภูมิภาค

ในการอธิบายเรื่องการสรรหาบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค จะอธิบายเรื่องความต้องการกำลังคนก่อน โดยกล่าวถึงสาเหตุของความต้องการกำลังคน



แผนภูมิที่ 3-8 ผังการบริหารกองการเจ้าหน้าที่ (กบภ.)



แผนภูมิที่ 3-9 จำนวนพนักงานและที่ลือตำแหน่งของพนักงานที่รับผิดชอบงานบุคคล (กบภ.)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการวางแผนกำลังคน การขออัตรากำลัง และจะอธิบายกระบวนการสรรหาบุคคล ครอบคลุมไปถึง นโยบายในการสรรหา การวางแผนการสรรหาและควรดำเนินการสรรหาบุคคล และปัญหาของการสรรหาบุคคล

1. ความต้องการกำลังคนของกบค. จะเริ่มมาจากการวางแผนกำลังคน ซึ่งจะต้องมีการคาดการณ์ความต้องการกำลังคน มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อให้ได้จำนวนและประเภทของบุคคลที่ต้องการ ในเรื่องการวางแผนกำลังคนนี้ ศูนย์ฝึกอบรมซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าฝ่าย และอยู่ภายใต้สายการบังคับบัญชาของ ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าราชการ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้ ครอบคลุมหน่วยงานที่รู้ข้อมูลเกี่ยวกับการขยายงาน การก่อตั้งโครงการ การปรับปรุงการผลิต ซึ่งรายละเอียดจะมีบรรจุอยู่ในแผนวิสาหกิจ การขยายงานของการประปาส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่มาจากจำนวนผู้ใช้น้ำมากขึ้น ทำให้ต้องขยายงานการให้บริการ (อย่างไรก็ตาม การขยายงานต่างๆ นี้ มักจะใช้พนักงานชั่วคราวหรือการรับเหมา มากกว่าที่จะจ้างพนักงานประจำ เพราะงานก่อสร้างเมื่องานสำเร็จแล้ว กำลังคนก็就不用มีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ อีกทั้งอัตราค่าจ้างของการประปาส่วนภูมิภาคได้มีการควบคุมไว้ไม่ให้เกิน 5,250 อัตรา) เมื่อมีการขยายงานมากขึ้น การเพิ่มอัตราค่าจ้างส่วนใหญ่มักจะพิจารณาจากจำนวนผู้ใช้น้ำที่เพิ่มมากขึ้น เช่น พนักงานอ่านมาตร พนักงานเก็บเงิน พนักงานบัญชี พนักงานการเงินและบัญชี และพนักงานบัญชีและเขียนบิล เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม สาเหตุใหญ่ของความต้องการกำลังคนในช่วงนี้ เป็นการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เพราะมีพนักงานเกษียณ ลาออก ถูกปลดออกและไล่ออกมากกว่า สาเหตุของการขยายงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะได้มีการควบคุมอัตราค่าจ้างไว้ การจ้างทดแทนนี้โดยเฉลี่ยแล้วจะมีประมาณปีละ 50 คน ซึ่งเป็นการจ้างทดแทนเนื่องจากพนักงานเกษียณมากที่สุด

เมื่อมีการขออัตราค่าจ้าง หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของอัตรา (ในระดับกอง) จะทำเรื่องชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นลงใน ใบเสนอขอพนักงาน/ลูกจ้าง (ใบรศดูรายละเอียดของแบบ กบค. บค. 06 ในภาคผนวก ง) ซึ่งจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยงานที่ขอ ตำแหน่งที่ต้องการ จำนวนที่อัตรา ำให้ไปประจำทำงานที่ไหน ต้องการ

ให้เริ่มทำงาน/ทดลองงานตั้งแต่เมื่อใด จ้างเป็นลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว หรือเป็นพนักงาน เป็นต้น ทัศนคติของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ถ้าเป็นอัตราที่ขอของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค จะต้องผ่านสำนักงานประจำเขต จนถึงรองผู้ว่าการปฏิบัติ-การแต่ละภาค แต่ถ้าเป็นอัตราที่ขอของหน่วยงานในส่วนกลางจะผ่านผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสายงานนั้น เมื่อได้ผ่านความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาตามสายงานแล้ว ก็จะส่งเรื่องไปที่กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อพิจารณาและวิเคราะห์ ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่จะทำการวิเคราะห์ ทัศนคติว่าก่อนที่จะมีการขออัตราหน่วยงานนั้นมีผู้ปฏิบัติงานกี่คน ทำหน้าที่อะไรบ้าง ขอบข่ายงานเป็นอย่างไร และวิเคราะห์ปริมาณของงาน และระยะเวลาการทำงานของแต่ละชิ้น เนื่องจากการประจำส่วนภูมิภาคยังไม่มีผังอัตรากำลังที่สมบูรณ์ เพราะผังอัตรากำลังจะบอกให้ทราบว่า แต่ละหน่วยงานควรมีจำนวนพนักงานเท่าใดจึงจะเหมาะสม การจัดทำผังอัตรากำลังนี้ ศูนย์ฝึกอบรมจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำ ดังนั้นในขณะนี้จึงต้องใช้การวิเคราะห์ตามมาตรฐานการทำงาน เช่น ตำแหน่งพนักงานอ่านมาตร มีมาตรฐานงาน คือ พนักงานอ่านมาตร 1 คน จะต้องสามารถอ่านมาตรวัดน้ำของผู้ใช้น้ำจำนวน 1,500 ราย ภายในเวลา 1 เดือน (ประมาณ 22 วันทำการ) ส่วนการวิเคราะห์งาน เพื่อใช้ในการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) มีการจัดทำไว้เพียงบางตำแหน่งเท่านั้น คือ เขียนไว้เฉพาะระดับหัวหน้างาน 7 ชั้นใน ส่วนกลางและสำนักงานประจำเขต (ส่วนภูมิภาค) การประจำส่วนภูมิภาคได้เริ่มจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน เมื่อปี 2526 ทัศนคติตามผังบริหาร ซึ่งได้มีการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งใหม่ในขณะนั้น ในการจัดทำให้มีบริษัท คูเปอร์แอนไลน์แบนด์ มาเป็นที่ปรึกษา ทัศนคติเจ้าหน้าที่ในแต่ละงานเขียนหน้าที่ที่ปฏิบัติ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณากลับกรอง มีการสัมภาษณ์ข้อเท็จจริง คำบรรยายลักษณะงานที่จัดทำนี้ ไม่ได้มีการทำคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job specification) ความสำเร็จของการจัดทำในขณะนั้น ก็คือ สามารถจัดคนลงในตำแหน่งต่างๆ ได้ ทัศนคติที่แจ่มแจ้ง

โดยสรุปแล้ว ในการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีการขอมา ยังไม่ทำให้มีการวิเคราะห์งาน เป็นเพียงแต่ดูตามเหตุผล และวิเคราะห์จากปริมาณงาน ระยะเวลาการทำงาน หลักเกณฑ์ตามมาตรฐานงาน เมื่อกองการเจ้าหน้าที่วิเคราะห์การขออัตรากำลังแล้ว ก็จะเสนอผู้ช่วยผู้ว่าการ (อำนวยการ) เพื่อนำเสนอผู้ว่าการ

ต่อไป ในการอนุมัติอัตราค่าจ้าง จะต้องคำนึงถึงยอดอัตราค่าจ้างรวม เพราะการ
 งบประมาณส่วนภูมิภาคได้มีการควบคุมอัตราค่าจ้างไว้ไม่เกิน 5,250 อัตรา ในกรณี
 เป็นตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับผู้อำนวยการฝ่าย ถ้าไม่เกินยอดอัตราค่าจ้างรวม ผู้ว่าการ
 มีอำนาจอนุมัติได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป จะต้องขอความ
 เห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ถ้าเป็นอัตราของส่วนภูมิภาค สำนักงานประจำ
 เขตจะได้รับมอบอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล
 แต่ถ้าเป็นส่วนกลาง ผู้ว่าการจะเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการ

2. นโยบายในการสรรหาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงาน
 ที่มีบทบาทมากในการกำหนดนโยบายในการสรรหา คือเป็นผู้พิจารณาว่า ตำแหน่งใด
 ควรสรรหาบุคคลจากภายในหรือภายนอก ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะทำการสรรหาจากภายใน
 นอกมากกว่าการสรรหาภายนอก ในกรณีที่เป็นการสรรหาภายใน จะเป็นการส่งเสริม
 พนักงานให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น และจะพยายามพิจารณาผลประโยชน์ของพนักงาน
 เป็นหลัก ส่วนใหญ่กลุ่มพนักงานที่ได้รับการสรรหาภายในนี้ จะเป็นพนักงานที่ได้รับวุฒิ
 เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ระเบียบการงบประมาณส่วนภูมิภาค ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการรับ
 สมัคร การคัดเลือก การสอบคัดเลือกและการบรรจุพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2525
 ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการ ในเรื่องการรับสมัครไว้ด้วย

3. การวางแผนการสรรหาและการดำเนินการสรรหาบุคคล เมื่อ
 มีการขออัตราค่าจ้างเสนอมายังกองการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่จัดหัวหน้างาน
 บุคคลได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการบุคคลแล้ว จะพิจารณาค่าความเหมาะสมว่า
 ตำแหน่งที่ขอมานั้นสมควรจะสรรหาบุคคลจากภายในหรือภายนอก ในการพิจารณา
 ความเหมาะสมนี้จะพิจารณาที่ ตำแหน่งนั้นว่าเป็นตำแหน่งอะไร เช่น ถ้าเป็น
 ตำแหน่งวิศวกร สถาปนิก ซึ่งเป็นตำแหน่งที่หายากในตลาดแรงงานและไม่สามารถ
 หาจากภายในได้ ก็จะทำการสรรหาจากภายนอก แต่ถ้าเป็นตำแหน่งอื่นที่สามารถ
 สรรหาจากพนักงานหรือลูกจ้างได้ ก็จะทำการสรรหาจากภายในก่อน เพื่อเป็นการ
 ส่งเสริมพนักงาน โดยประสานงานกับงานทะเบียนประวัติ เพราะงานทะเบียนประวัติ

จะเก็บประวัติบุคคลไว้ทั้งหมด พนักงานที่มีวุฒิเพิ่มขึ้นจะแจ้งเรื่องไว้ที่งานทะเบียนประวัติ เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เมื่อตรวจสอบแล้วก็จะทำเรื่องเสนอผู้อำนวยการกองกิจการเจ้าหน้าที่ เพื่อลงนามเสนอผู้ช่วยผู้ว่าราชการ (อำนวยการ) เสนอผู้ว่าราชการ เพื่ออนุมัติให้ทำการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกพนักงานหรือลูกจ้างก่อน

ขั้นตอนของการเสนอขออนุมัติอัตราค่าจ้างต่อผู้ว่าราชการนี้ กองกิจการเจ้าหน้าที่ (ในกรณีที่เป็นตำแหน่งในกรุงเทพมหานคร) หรือสำนักงานประจำเขต (ในกรณีที่เป็นตำแหน่งของส่วนภูมิภาค) จะแนบประกาศรับสมัครงานและเสนอรายชื่อคณะกรรมการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกบุคคล แนบไปพร้อมกัน เมื่อผู้ว่าราชการอนุมัติตามที่เสนอ ก็จะทำการประกาศรับสมัครแจ้งไว้ที่สำนักงานการประจำส่วนภูมิภาค และสำนักงานประจำเขตทุกเขต และดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการในการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกต่อไป (โปรดดูตัวอย่างประกาศรับสมัครพนักงานและลูกจ้าง การประจำส่วนภูมิภาค และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้าง กบป. ในภาคผนวก ง)

ในการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกจะต้องมีคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน ถ้าการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกนั้น เป็นตำแหน่งต่ำกว่าระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า การแต่งตั้งคณะกรรมการ มี 2 กรณี คือ กรณีแรก เป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในกรุงเทพมหานคร จะดำเนินการ ดังนี้ (โปรดดูหลักการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในระเบียบการประจำส่วนภูมิภาคว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการรับสมัคร การคัดเลือกและการบรรจุพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2525 หมวดที่ 2 ข้อ 9 ในภาคผนวก ง)

1. ผู้อำนวยการฝ่ายที่ขอบรรจุ เป็นประธานกรรมการ
2. พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอบรรจุ เป็นกรรมการ
3. หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างานบุคคล กองกิจการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขาธิการ

กรณีที่ 2 เป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในจังหวัดอื่น ๆ ให้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้อำนวยการสำนักงานประจำเขตที่ขอบรรจุ เป็นประธานกรรมการ
2. พนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งสังกัดหน่วยงานในเขตอำนาจของสำนักงานประจำเขตที่ขอบรรจุ และมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอบรรจุ เป็นกรรมการ
3. หัวหน้างานธุรการและการเจ้าหน้าที่ ประจำสำนักงานประจำเขตที่ขอบรรจุ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้ง 2 กรณี ประธานกรรมการสามารถแต่งตั้งกรรมการตามข้อ 2 ได้ในจำนวนไม่เกิน 3 คน ถ้าเป็นการคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้คณะกรรมการ ประกอบด้วย

1. รองผู้อำนวยการฝ่ายที่ขอบรรจุ เป็นประธานกรรมการ
2. พนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอบรรจุ เป็นกรรมการ (ในข้อนี้ ผู้ว่าการสามารถแต่งตั้งคณะกรรมการได้ในจำนวนไม่เกินสามคน)
3. ผู้อำนวยการกอง กองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีที่มีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของการประจำส่วนภูมิภาค ผู้ว่าการจะแต่งตั้งคณะกรรมการแตกต่างจากที่กำหนดไว้ก็ได้ แม้ว่าตามระเบียบแล้ว ประธานกรรมการจะมีอำนาจในการแต่งตั้งบุคคล ในการ เป็นประธานกรรมการและกรรมการก็ตาม ถ้าเป็นตำแหน่งในกรุงเทพมหานครจะเสนอเรื่องให้ ผู้ว่าการ เป็นผู้แต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นตำแหน่งในต่างจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานประจำเขต จะเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน

เมื่อมีการประกาศรับสมัครพนักงานและลูกจ้างของการประจำส่วนภูมิภาค ผู้ที่มีความประสงค์จะสมัคร จะต้องเขียนใบสมัครงาน (ใบปรคอุบสมัครงาน ตามแบบ กปก. บค. 04 ในภาคผนวก ง) และยื่นใบสมัครงาน ณ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประจำส่วนภูมิภาค อย่างไรก็ตาม ถ้าปรากฏว่าตำแหน่งงานใด สามารถสรรหาจากภายในได้ แต่ผลการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ไม่สามารถได้คนที่เหมาะสม ใดย มีประกาศผลการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก แจ้งไว้เป็นหลักฐานสำหรับตำแหน่งนั้นแล้ว (ใบปรคอุบประกาศแจ้งผลการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างของกปก. ในภาคผนวก ง)

ก็จะดำเนินการสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์การ โดยจัดทำเป็นประกาศและผู้ว่าการ เป็นผู้ลงนามในประกาศรับสมัครบุคคลภายนอก และประกาศไว้ที่สำนักงานการประปา ส่วนภูมิภาค และสำนักงานประปาเขต หรืออาจจะส่งประกาศนั้นไปคิดที่สถาบันการศึกษา และอาจจะให้งานประชาสัมพันธ์ ช่วยเผยแพร่ข่าวการรับสมัครงานนั้น (โปรดดูประกาศรับสมัครบุคคลภายนอกในภาคผนวก ง)

ในการประกาศรับสมัครงาน จะต้องมียรายละเอียด คือ ตำแหน่งที่จะบรรจุ แต่งตั้ง จำนวนที่ต้องการ สิ่งกีดขวางงานใด คุณสมบัติที่ต้องการ คุณสมบัติของผู้สมัคร อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน เอกสารหลักฐานการสมัครงาน วันเวลา และสถานที่รับสมัคร เงื่อนไขอื่น ๆ ประกาศรับสมัครจะต้องระบุระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้า วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

ในกรณีที่ต้องการรับสมัครบุคคลจากภายนอก การประปาส่วนภูมิภาค จะให้ผู้สมัครงานส่งเอกสารหลักฐานการสมัครงาน ตามที่ระบุไว้ในประกาศไปยังกองการเจ้าหน้าที่ การประปาส่วนภูมิภาค ภายในวันที่ระบุไว้ ซึ่งจะถือตามวันที่ไปรษณีย์ประทับตราเป็นหลักฐานในการพิจารณา ถ้าผู้สมัครงานมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ และการประปาส่วนภูมิภาคได้พิจารณาจากเอกสารหลักฐานที่ส่งมาแล้ว เห็นว่าเป็นบุคคลที่เหมาะสม กองการเจ้าหน้าที่โดยผู้อำนวยการกอง (ซึ่งเป็นผู้ลงนาม) ก็จะส่งจดหมายแจ้งไปยังบุคคลนั้น เพื่อมาซื้อใบสมัครงาน พร้อมทั้งนำเอกสารหลักฐานการสมัครงาน มาสมัครภายในเวลาที่กำหนดไว้ในจดหมายนั้น (โปรดดูจดหมายเชิญไปซื้อใบสมัครสอบ ในภาคผนวก ง)

4. ปัญหาของการสรรหาบุคคลในการประปาส่วนภูมิภาค ในการสรรหาบุคคล บางครั้งเมื่อมีตำแหน่งงานว่างเกิดขึ้น ที่กองการเจ้าหน้าที่ จะต้องทำการสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์การ ซึ่งตำแหน่งนั้นมีผู้สมัครงานมาเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถจัดสถานที่สอบได้พอเพียงกับจำนวนคน และต้องเสียเวลาในดำเนินการรับสมัคร กองการเจ้าหน้าที่จึงต้องแก้ปัญหาด้วยการจำกัดระยะเวลาในการรับสมัคร หรือกำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยของผู้สมัครไว้ เพื่อคัดคนออก ก่อนที่จะเรียกมา

ชื่อใบสมัคร หรือในบางตำแหน่งไม่สามารถหาบุคคลมาทำงานได้ เช่น ผู้ที่มีวุฒิทางด้านวิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมสุขาภิบาล สถาปัตยกรรม เพราะผู้ที่จบการศึกษาทางด้านนี้ในแต่ละปี มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ และองค์การใดมีความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน หรือสวัสดิการที่ดีกว่า ก็มักจะสรรหาบุคคลเหล่านี้ได้ดีกว่าด้วย ในขณะที่การประปาส่วนภูมิภาค ไม่สามารถให้ผลตอบแทนได้ดีเท่ากับองค์การที่มีความสามารถในการจ่ายสูง ทำให้การประปาส่วนภูมิภาคสรรหาบุคคลที่กล่าวมานี้ได้ยาก บางครั้งต้องเปิดรับสมัครเป็นเวลานาน กว่าจะได้ผู้สมัครมาปฏิบัติงาน

6 การคัดเลือกบุคคลในการประปาส่วนภูมิภาค

การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานของการประปาส่วนภูมิภาค ใช้วิธีการสอบคัดเลือกและคัดเลือกเป็นหลัก ซึ่งผู้ว่าการได้กำหนดหลักเกณฑ์ของการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกไว้ใน ระเบียบการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการรับสมัคร การคัดเลือก การสอบคัดเลือกและการบรรจุพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2525 ในหมวดที่ 2 เรื่องการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก ซึ่งระเบียบนี้ได้ถือเป็นแนวปฏิบัติมาโดยตลอดนับตั้งแต่ที่ได้มีการกำหนดไว้ ในการอธิบาย ผู้ศึกษาจะรายงานเรื่องการคัดเลือกบุคคล โดยอธิบายเป็นขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ การรับสมัคร การสอบคัดเลือกและการคัดเลือก การทำสัญญาค่าประกัน การบรรจุและการทดลองปฏิบัติงาน และปัญหาของการคัดเลือก

1. การรับสมัคร ในการคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือกแต่ละครั้ง

ประกาศรับสมัครจะมีรายละเอียดระบุไว้ว่า ผู้ประสงค์จะสมัครงานต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง เช่น มีคุณวุฒิตามที่ต้องการหรือไม่ คะแนนสะสมเฉลี่ยต้องไม่น้อยกว่า 2.5 เป็นต้น หรือในขั้นตอนที่ผู้สมัครงานส่งจดหมายมาสมัครงานนั้น ส่งเอกสารหลักฐานมาครบหรือไม่ ถ้ากองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ผู้สมัครนั้นเป็นผู้ที่เหมาะสม ก็จะได้เชิญให้มาสมัคร ผู้ที่ได้รับจดหมายเชิญก็ต้องมาชื่อใบสมัคร และยื่นใบสมัครงานพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่แจ้งให้ทราบ พร้อมทั้งเสียค่าธรรมเนียม

การประปาส่วนภูมิภาค ได้กำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครคัดเลือก เพื่อบรรจุเป็นพนักงานไว้ดังนี้

1. ค่าแห่งคนงาน เสมียนหรือเทียบเท่า 50 บาท
2. ค่าแห่งประจำแผนกหรือเทียบเท่า 80 บาท
3. ค่าแห่งหัวหน้าหมวดหรือเทียบเท่า 100 บาท
4. ค่าแห่งหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า 150 บาท
5. ค่าแห่งหัวหน้ากองหรือเทียบเท่าขึ้นไป 200 บาท

ค่าธรรมเนียมจะไม่คืนให้เมื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกแล้ว เมื่อผู้สมัครงานได้ยื่นใบสมัครแล้ว การประปาส่วนภูมิภาคก็จะนับวันเวลาและสถานที่ในการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกต่อไป

2. การสอบคัดเลือกและการคัดเลือก คณะกรรมการที่ได้รับการ

แต่งตั้งให้เป็นผู้คัดเลือกหรือสอบคัดเลือก จะประสานงานกับกองการเจ้าหน้าที่ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่มีการขอรุ้บรรจุ นั้น ควรทำการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ถ้าตำแหน่งนั้นต้องการผู้มีวุฒิที่หายากในตลาดแรงงาน เช่น ตำแหน่งวิศวกรหรือสถาปนิก เป็นต้น จะใช้วิธีการคัดเลือก แต่ถ้าผู้มีวุฒิตามที่ต้องการสามารถหาได้ง่ายในตลาดแรงงาน ก็จะใช้วิธีการสอบคัดเลือก เพื่อเป็นกลั่นกรองให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาแล้ว จะเสนอให้ผู้ว่าการพิจารณาเพื่ออนุมัติให้ดำเนินการได้ การคัดเลือกและสอบคัดเลือก มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. การคัดเลือก จะใช้วิธีสัมภาษณ์หรือทดสอบข้อเขียนหรือทดสอบการปฏิบัติงาน หรือวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างตามที่คณะกรรมการคัดเลือกเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 อนึ่ง การทดสอบการปฏิบัติงาน จะทำการทดสอบกับตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด ซึ่งต้องสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษได้ ซึ่งตามหลักการแล้ว จะกำหนดว่าในประกาศรับสมัครว่าต้องสามารถพิมพ์ได้ไม่น้อยกว่านาทิละกึ่งคำ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะกำหนดมาตรฐานไว้ว่าต้องไม่น้อยกว่านาทิละ 25 คำ นอกจากนี้ ก็จะมีตำแหน่งพนักงานขับรถ ซึ่งผู้สมัครจะต้องมีใบขับขี่ และต้องถูกทดสอบความสามารถในการขับรถยนต์ หรือตำแหน่งช่างโยธา ก็จะต้องสามารถเขียนแบบได้ตามที่กำหนดภายในเวลา

ที่กำหนด

2. การสอบคัดเลือก คณะกรรมการสอบคัดเลือกจะร่วมกันพิจารณา ออกข้อสอบ ซึ่งจะมีหลักสูตร ดังนี้

1. วิชาทั่วไป มีความรู้เกี่ยวกับสังคมศึกษา กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวกับการประปาส่วนภูมิภาค คะแนนเต็ม 100 คะแนน

2. วิชาเฉพาะตำแหน่ง มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะได้รับการบรรจุ โดยส่วนใหญ่หน่วยงานเจ้าของอัตราจะเป็นผู้ออกข้อสอบ เพราะจะรู้ว่าบุคคลที่ควรจะได้รับเข้ามาทำงานนั้น ควรมีความรู้ความสามารถทางด้านไหนมากที่สุด คะแนนเต็ม 200 คะแนน

3. การสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการพิจารณาท่วงทีวาจา บุคลิกลักษณะ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ คะแนนเต็ม 100 คะแนน

ผู้สอบคัดเลือก ต้องได้คะแนนวิชาเฉพาะตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จึงจะมีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์ และจะต้องได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบคัดเลือกได้

อนึ่งการสัมภาษณ์ ในกรณีของการสอบคัดเลือกและคัดเลือก จะไม่มีแบบสัมภาษณ์ที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการจะพิจารณาเห็นสมควรกำหนดปัจจัย ในการประเมินผลการสัมภาษณ์อย่างไร เช่น ต้องการผู้มีความรู้ภาษาอังกฤษ ก็ จะสร้างปัจจัยที่ประเมินทางด้านนี้ขึ้นมา อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการจะตกลงร่วมกัน ก่อนและสร้างแบบประเมินการสัมภาษณ์ ซึ่งอาจจะมีการเตรียมแนวคำถามไว้แล้ว ก็ ได้ และกำหนดคะแนนของแต่ละปัจจัยที่ประเมินไว้ ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกัน ตามความสำคัญของปัจจัยนั้นๆ แต่จะต้องมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน (โปรดดูตัวอย่าง แบบประเมินผลการสัมภาษณ์ ในภาคผนวก ง) ซึ่งผลการสัมภาษณ์จะนำคะแนนของ กรรมการแต่ละท่านมารวมกัน และหารด้วยจำนวนกรรมการที่เข้าสัมภาษณ์ ผลการ สัมภาษณ์จะมีคะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์

เมื่อดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการจะ คัดกรองรายงานผลต่อผู้ว่าการ ว่ามีผู้ได้รับการคัดเลือกกี่รายหรือไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก และประกาศผล ณ สำนักงานการประปาส่วนภูมิภาค หรือสำนักงานประปาเขตที่ ขอบรรจุแล้วแต่กรณี การประกาศผลจะเรียงลำดับจากผู้สอบได้คะแนนสูงลงมาตาม

ลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ผู้สอบได้คะแนนวิชา เฉพาะตำแหน่ง มากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนวิชา เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ผู้สอบได้คะแนนสัมพัทธ์มากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากัน ก็ จะสัมพัทธ์ เฉพาะผู้ได้คะแนนเท่ากันนั้นใหม่ ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าก็จะเป็นผู้ที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

บัญชีรายชื่อผู้สอบได้ตามประกาศผลการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก จะมีกำหนดเวลาไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันที่ประกาศ เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวหรือมีการคัดเลือกหรือมีการสอบคัดเลือกตำแหน่งอย่างเดียวกันนั้นอีก และมีการประกาศผลการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก ผู้ผ่านการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ของแต่ละตำแหน่ง การประกาศส่วนภูมิภาคจะระบุจำนวนที่ต้องการตามลำดับที่ของแต่ละตำแหน่งไว้ และจะต้องไปรายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงานตามวัน เวลาและสถานที่ ที่ได้กำหนดไว้ในประกาศผลการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกนั้น ผู้ใดที่ไต่ขึ้นบัญชีไว้ หากมีกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้ ให้ถือว่ายกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นด้วย คือ

1. ผู้นั้นได้รับการบรรจุในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกได้
2. ผู้นั้นขอสละสิทธิการบรรจุในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกได้
3. ผู้นั้นไม่มารายงานตัว เพื่อเข้ารับการบรรจุภายในเวลาที่กำหนด แต่ให้เวลาผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกได้ไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน นับแต่วันที่มีหนังสือให้มารายงานตัว
4. ผู้นั้นมีเหตุอันไม่อาจจะเข้าปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่จะบรรจุ

ผู้ที่มาได้รับการคัดเลือก กองการเจ้าหน้าที่จะเก็บใบสมัครงานไว้ชั่วคราว ระยะเวลาหนึ่งและจะขออนุมัติทำลาย เมื่อมีตำแหน่งว่าง ถ้าไม่มีผู้สมัครที่ขึ้นบัญชีไว้ ก็จะไม่พิจารณาใบสมัครที่มีผู้สมัครไว้แล้วอีก เพราะถือว่าสอบไม่ผ่านหรือไม่ได้รับการคัดเลือก และสำหรับผู้ที่ เป็นพนักงาน เมื่อมีการประกาศรับสมัครบุคคลภายนอก

ในตำแหน่งใดก็ตาม จะไม่มีสิทธิ์สมัคร เข้ารับการคัดเลือกนั้น

3. การตรวจร่างกาย ผู้สมัครจะต้องตรวจร่างกายก่อนที่จะมาขึ้น ใบสมัครงาน โดยสามารถไปรับการตรวจร่างกายได้จากสถานพยาบาลทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน และให้แพทย์ซึ่งเป็นบุคคลที่มีใบประกอบโรคศิลป์ ออกใบรับรองการตรวจร่างกายให้ โดยผลการตรวจร่างกายของผู้สมัครนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์และแข็งแรง

4. การทำสัญญาค่าประกัน เมื่อคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่โครงการได้แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การทำสัญญาค่าประกัน การทำสัญญาค่าประกันจะทำเพียงบางตำแหน่งเท่านั้น ซึ่งได้กำหนดเรื่องนี้ไว้ใน ระเบียบการประบาสวนภูมิภาค ว่าด้วยเงินประกันหรือหลักประกันความเสียหายและการค่าประกัน พ.ศ. 2525 โดยกำหนดให้การค่าประกันกระทำได้ 2 วิธี คือ การค่าประกันด้วยเงินสดหรือการค่าประกันด้วยบุคคล การค่าประกันด้วยการวางเงินสด จะเป็นตำแหน่งเกี่ยวกับ การเงินเช่น หัวหน้าแผนกการเงินส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค หรือเจ้าหน้าที่การเงินซึ่งเป็นหัวหน้ารับเงิน นำส่งเงินและตรวจสอบการเก็บเงิน หรือเก็บรักษาใบเสร็จรับเงิน เป็นต้น นอกจากนี้จะมีตำแหน่งที่เกี่ยวกับการควบคุมคลังพัสดุ เช่น เจ้าหน้าที่ผู้เป็นหัวหน้าควบคุมคลังพัสดุ เจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่รับจ่ายพัสดุจากคลัง เป็นต้น ส่วนการค่าประกันด้วยการวางเงินสด หรือค่าประกันด้วยบุคคล จะทำสำหรับตำแหน่ง พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถ ซึ่งทั้ง 2 วิธีนี้ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางเงินประกันในช่วงตั้งแต่ 2,000 - 20,000 บาท ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของตำแหน่ง

อนึ่ง การประกันด้วยเงินสดหรือมีผู้ค่าประกัน ต้องรับดำเนินการเกี่ยวกับการประกันให้ถูกต้องภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้มีการเรียกตัวให้เข้าทำงาน ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องหาผู้ค่าประกันมาทำสัญญาค่าประกันก่อนหน้าเจ้าหน้าที่ของการประบาสวนภูมิภาค ผู้ค่าประกันต้องเป็นบุคคลดังต่อไปนี้

1. เป็นพนักงานองค์การของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ ตำแหน่งตั้งแต่ประจำแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือ

2. เป็นข้าราชการตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือ
3. เป็นผู้มีความรู้หลักฐานเป็นที่เชื่อถือได้ และต้องนำบัตรประจำตัวมาแสดงพร้อมด้วยภาพถ่ายของบัตรประจำตัว 1 ชุด
4. ในกรณีที่ผู้ค้าประกันมีคู่สมรส คู่สมรสจะต้องให้ความยินยอมด้วย
5. การบรรจุและการทดลองปฏิบัติงาน ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกได้คะแนนสูง มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุก่อนผู้ได้รับคะแนนต่ำตามลำดับ โดยผู้ว่าการจะเป็นผู้อนุมัติให้บรรจุบุคคลเป็นพนักงานหรือลูกจ้างการประปาส่วนภูมิภาค เมื่อได้รับอนุมัติให้บรรจุแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ จะทำคำสั่งบรรจุผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกได้แล้วแต่กรณี โดยให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนและแจ้งให้หน่วยงานที่ขอบรรจุรับทราบ การทดลองปฏิบัติงานจะต้องเป็นเวลายาวไม่น้อยกว่า 3 เดือน ยกเว้นผู้ได้รับการบรรจุในตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้ากองหรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือผู้ได้รับการบรรจุนั้นเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของการประปาส่วนภูมิภาคอยู่แล้ว เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะทำการประเมินผลและพิจารณาเสนอความเห็น เพื่อขออนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือสั่งให้ออกจากงาน หรือเลิกจ้างหรือขออนุมัติให้ทำการทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 180 วัน นับแต่วันเริ่มทดลองปฏิบัติงาน โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน และส่งเรื่องมาที่ กองการเจ้าหน้าที่ ทำการตรวจสอบและจัดทำคำสั่งเสนอผู้ว่าการ ลงนามเพื่อแต่งตั้งพนักงาน
6. ปัญหาของการคัดเลือก เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคล เช่น ข้อสอบ การสัมภาษณ์ การประปาส่วนภูมิภาคยังไม่มีหน่วยงานในการวิเคราะห์ข้อสอบหรือออกข้อสอบให้เป็นมาตรฐาน ส่วนใหญ่ใช้ประสบการณ์จากการทำงาน และอาศัยข้อมูลจากสภาพการทำงานมาเป็นเครื่องวัดบุคคลในการคัดเลือก บางครั้งอาจจะไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ หรือไม่ได้นำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ เช่น ยังไม่มีการทดสอบเชาว์ การทดสอบความถนัด เป็นต้น ในการสอบสัมภาษณ์ กรรมการสัมภาษณ์บางท่านขาดประสบการณ์ อย่างไรก็ตาม การประปาส่วนภูมิภาค ก็พยายามคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้คนดีที่สุด

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1. ความเป็นมา

นับตั้งแต่ปี พ. ศ. 2452 ซึ่งเป็นปีที่มีพระบรมราชโองการประกาศใช้พระราชบัญญัติสุขาภิบาลทั่วพระราชอาณาจักร ร. ศ. 127 กระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาเห็นว่าสุขาภิบาลเมืองต่างๆ ที่มีประชาชนอาศัยกันอยู่หนาแน่น ควรจะจัดให้มีไฟฟ้าขึ้น เพื่อบริการประชาชนในเขตชุมชน แต่ในสมัยนั้น ประชาชนที่อยู่ต่างจังหวัดส่วนมากยังไม่ทราบคุณประโยชน์ ตลอดจนความสะดวกสบายที่จะได้รับจากกระแสไฟฟ้า ดังนั้นการที่จะก่อสร้างการไฟฟ้าแต่ละแห่ง จึงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามประมาณปี พ. ศ. 2470 มีสุขาภิบาลหลายแห่งได้เริ่มดำเนินการไฟฟ้าในท้องที่ของตนเอง ในปีพ. ศ. 2472 ทางราชการจึงได้จัดตั้ง "แผนกไฟฟ้า" ขึ้นในกองสุขาภิบาล กรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่สำรวจและจัดให้มีการไฟฟ้าขึ้นตามสุขาภิบาลเมืองต่างๆ เท่าที่พิจารณาเห็นสมควร ปีพ. ศ. 2473 แผนกไฟฟ้าได้จัดสร้างการไฟฟ้าสุขาภิบาลเมืองนครปฐมขึ้นเป็นแห่งแรก และสร้างการไฟฟ้าตามต่างจังหวัดเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

พ. ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในประเทศไทย คณะรัฐบาลที่บริหารประเทศในเวลานั้นได้ปรับปรุงกระทรวงทบวงกรมใหม่ และได้มีการจัดตั้งกรมโยธาเทศบาลขึ้น ในปีพ. ศ. 2477 แผนกไฟฟ้าได้ยกฐานะขึ้นเป็นกองไฟฟ้าสังกัดกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย นอกจากนี้การสุขาภิบาลยังได้เปลี่ยนเป็นเทศบาลในคราวนั้นด้วย ต่อมาในปีพ. ศ. 2481 รัฐบาลได้แต่งตั้ง "คณะกรรมการไฟฟ้ากลางน้ำ" ขึ้น มีจุดประสงค์เพื่อพิจารณาเอาพลังงานธรรมชาติมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการผลิตไฟฟ้า และเพื่อประหยัดเชื้อเพลิงที่ใช้อยู่ เพราะค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงมาก ภัยเหตุที่ในประเทศไทยมีน้ำตกและแม่น้ำใหญ่ๆ อยู่มากมายหลายแห่ง ซึ่งน่าจะพัฒนามาใช้ประโยชน์ได้ ในปีต่อมาจึงได้มีการศึกษาและสำรวจ และได้นำเสนอ "โครงการไฟฟ้าพลังน้ำกาญจนบุรี" ต่อรัฐบาล แต่ยังไม่ทันได้ดำเนินการก็เกิดสงครามโลก

ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 เครื่องกำเนิดไฟฟ้าของเทศบาลต่างๆ ทั่วทุกแห่งชำรุดทรุดโทรมมาก เนื่องจากขาดแคลนน้ำมัน จึงต้องใช้น้ำมันบนกันหลาย ชนิดทำให้เครื่องยนต์ชำรุดทรุดโทรม เครื่องอะไหล่หาซื้อได้ยาก การไฟฟ้าเทศบาล บางแห่งถูกระเบิดทำลายเสียหาย บางแห่งประชาชนอพยพหลบภัยสงครามไปอยู่ อย่างหนาแน่น ทำให้เครื่องต้องทำงานมากขึ้น บางแห่งต้องจ่ายไฟมากตามความต้องการของกองทัพญี่ปุ่น เป็นเหตุให้เครื่องกำเนิดไฟฟ้าทุกแห่งทรุดโทรมลง หลัง สงครามโลก สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในภาวะที่นำวิกฤตยิ่ง ฤคยเฉพาะด้านพลังงานไฟฟ้า เชื้อเพลิงที่ใช้ผลิตไฟฟ้าสมัยนั้นคือหินและถ่านหิน ซึ่งเป็นของหายากและราคาแพงมากขึ้นทุกวัน ต้องดับไฟฟ้าเป็นบางเขตแทบทุกคืน และมีประชาชนยื่นคำร้องขอไฟฟ้าใช้มากขึ้น แต่ทางราชการไม่สามารถอนุมัติให้ได้ ขณะเดียวกันรัฐบาลก็ได้พยายามฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างจริงจัง เรื่องที่สำคัญ ประการหนึ่งก็คือ "พลังงานไฟฟ้า" ซึ่งการพิจารณาแก้ไขเรื่องพลังงานไฟฟ้าได้ ดำเนินไปตามลำดับดังนี้

ในปี พ.ศ. 2491 จอมพล ป. พิบูลสงคราม ซึ่งเป็นนายกรัฐมนตรีได้สั่งให้ สำนักรวจโครงการแก่งเรียง ที่แม่น้ำแควใหญ่ อ. ศรีสวัสดิ์ จ. กาญจนบุรี และจัดทำ รายงานขึ้นเพื่อขอกู้เงินธนาคารโลก แต่ไม่เป็นผลเพราะข้อมูลไม่เพียงพอ ในปีต่อมา ด้วยความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกา ได้จัดทำ "แผนและระบบไฟฟ้าในประเทศไทย" ขึ้น เพื่อแก้ไขพลังงานไฟฟ้าขาดแคลนในระยะยาว

พ.ศ. 2494 รัฐบาลจัดตั้ง "คณะกรรมการพิจารณาสร้างโรงไฟฟ้าทั่วราชอาณาจักร" ขึ้น แทนคณะกรรมการไฟฟ้าพลังงาน เพื่อให้ความเจริญแผ่ขยายไปทั่ว ประเทศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2495 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "คณะกรรมการไฟฟ้าและ พลังงานแห่งประเทศไทย" พ.ศ. 2496 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติการพลังงานแห่งชาติขึ้น ซึ่งปัจจุบันคือ "สำนักงานพลังงานแห่งชาติ" ในปีเดียวกันนี้กรมชลประทาน ทาการสำรวจแควหัง 4 ของแม่น้ำเจ้าพระยา คือ บึง วัง ยม น่าน ต่อมาภายหลัง จึงได้มีโครงการย่นฮี ที่บริเวณเขาแก้ว ต. สามเงา อ. สามเงา จ. ตาก

พ. ศ. 2497 รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกา จัดตั้ง "องค์การพลังงานไฟฟ้าลิแกไนต์" ครอบคลุมขึ้นอยู่กับการพลังงานแห่งชาติและออกพระราชกฤษฎีกา จัดตั้ง "องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค" ขึ้นกับกรมโยธาเทศบาล ในปีถัดมา รัฐบาลเสนอโครงการยืมยืม เพื่อขอกู้เงินจากธนาคารโลก

พ. ศ. 2500 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติ จัดตั้ง "การไฟฟ้ายืมยืม" (กพย.) รับผิดชอบภาคเหนือและภาคกลาง รวม 36 จังหวัด ดำเนินการก่อสร้างโรงจักรพระนครเหนือ และโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนภูมิพล

พ. ศ. 2503 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติการลิแกไนต์ (กลน.) แทนองค์การพลังงานไฟฟ้าลิแกไนต์ ซึ่งยุบเลิกไป รับผิดชอบภาคใต้ทั้งหมดและภาคเหนือในเขตจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่และตาก จนกว่าการไฟฟ้ายืมยืมจะขยายกิจการไปถึง

พ. ศ. 2505 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ (กฟ.อน.) รับผิดชอบภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พ. ศ. 2504 การดำเนินการก่อสร้างเครื่องผลิตไฟฟ้าหน่วยที่ 1 ขนาด 75000 กิโลวัตต์ ที่โรงไฟฟ้าพระนครเหนือได้แล้วเสร็จ สามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าได้ ทำให้ภาวะการขาดแคลนพลังงานไฟฟ้าในเขตกรุงเทพฯ ธนบุรี ยุทิสอง สำหรับในต่างจังหวัดนั้นก็ได้มีการพัฒนาไฟฟ้าขึ้นตามลำดับ มีโรงไฟฟ้าที่ก่อสร้างแล้วเสร็จและจ่ายไฟฟ้าได้มากขึ้น เช่น พ. ศ. 2503 โรงไฟฟ้าลิแกไนต์ที่แม่เมาะขนาด 12.5 เมกะวัตต์ ก่อสร้างแล้วเสร็จ พ. ศ. 2507 โรงไฟฟ้าลิแกไนต์ ที่กระบี่มีขนาดเครื่องละ 20 เมกะวัตต์ ก่อสร้างแล้วเสร็จ 2 เครื่อง และเพิ่มเป็น 3 เครื่องในระยะต่อมา ในปีนี้ โรงไฟฟ้าพลังน้ำแห่งแรกของประเทศไทยที่เขื่อนภูมิพล หน่วยที่ 1 ขนาด 70 เมกะวัตต์ แล้วเสร็จและเริ่มเดินเครื่อง

พ. ศ. 2508 โรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนน้ำพุง ขนาด 6 เมกะวัตต์ สามารถจ่ายไฟฟ้าได้ และพ. ศ. 2509 โรงไฟฟ้าพลังน้ำที่เขื่อนอุบลรัตน์ เปิดดำเนินการ มีขนาด 25.2 เมกะวัตต์

ต่อมารัฐวิสาหกิจฐานะองค์การที่รับผิดชอบในการผลิตพลังงานไฟฟ้าทั้ง 3 องค์การคือ การไฟฟ้ายันฮี การลิกไนต์และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ จัดตั้งเป็นรัฐวิสาหกิจ มีขอบเขตความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติที่จัดตั้ง แม้จะมีเขตพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่องค์การทั้ง 3 ก็มีหน้าที่และลักษณะงานเหมือนกัน รัฐจึงเห็นสมควรรวมเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้สามารถนำกำลังผลิต กำลังส่งไฟฟ้า กำลังคน กำลังความรู้และกำลังเครื่องมือ มารวมกัน เพื่อให้ดำเนินการผลิตพลังงานไฟฟ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานทั้งในด้านเป้าหมาย นโยบายและในด้านการปฏิบัติการให้เป็นไปโดยประหยัด ดังนั้น รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ขึ้น ประกาศใช้เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2511 ให้นำเอากิจการของการไฟฟ้ายันฮี การลิกไนต์และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือเข้ามาเป็นกิจการของ "การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย" ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2512 เรียกชื่อย่อว่า กฟผ.

2. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ตามพระราชบัญญัติ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีดังนี้

1. ผลิต จัดจำหน่าย จัดส่งหรือจำหน่าย พลังงานไฟฟ้า ให้แก่
 - 1.1 การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคหรือการไฟฟ้าอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
 - 1.2 ผู้ใช้พลังงานไฟฟ้าตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
 - 1.3 ประเทศใกล้เคียง
2. ดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า แหล่งพลังงานอันได้มาจากธรรมชาติ เช่น น้ำ ลม ความร้อนธรรมชาติ แสงแดด แร่ธาตุหรือเชื้อเพลิง เช่น น้ำมัน ถ่านหิน หรือก๊าซ รวมทั้งพลังงานปรมาณู เพื่อการผลิตพลังงานไฟฟ้า และงานอื่นที่ส่งเสริมกิจการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. ผลิตและขายลิกไนต์หรือวัตถุเคมีจากลิกไนต์ หรือโดยอาศัยลิกไนต์หรือร่วมทุนกับบุคคลอื่น เพื่อดำเนินการตั้งถ่าน

นอกจากนี้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยยังมีอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับ

1. สร้าง ซื้อ จัดหา รับโอน จ้างนาย เช่า ให้เช่า ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม และดำเนินงานเกี่ยวกับเครื่องใช้ บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของ กผผ.

2. ซื้อ จัดหา จ้างนาย เช่า ให้เช่าซื้อ แลกเปลี่ยน ถือกรรมสิทธิ์ครอบครองหรือดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพย์สินใด ๆ

3. สำรวจ วางแผน ออกแบบ จัดซื้อ สร้างและติดตั้งอันเกี่ยวกับกิจการของ กผผ.

4. สร้าง เชื้อนกันน้ำ เชื้อนระบายน้ำ เชื้อนกักเก็บน้ำ อ่างเก็บน้ำ หรือสิ่งอื่น อันเป็นอุปกรณ์ของเชื้อนหรืออ่างเก็บน้ำนั้น เพื่อการผลิตพลังงานไฟฟ้า หรือการพัฒนาการไฟฟ้าพลังน้ำหรือเพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการไฟฟ้า สร้างโรงไฟฟ้าพลังความร้อน โรงไฟฟ้าพลังน้ำ โรงไฟฟ้าปรมาณู หรือโรงไฟฟ้าพลังอื่น รวมทั้งกลไกไฟฟ้า และสิ่งอื่นอันเป็นอุปกรณ์ของโรงไฟฟ้านั้น หรือสร้างระบบไฟฟ้า

5. กำหนดประเภท ขนาด และมาตรฐานของโรงไฟฟ้า กลไกไฟฟ้าและสิ่งอื่นอันเป็นอุปกรณ์ของโรงไฟฟ้านั้น ความข้อ 4 หรือโรงผลิตวัตถุดิบจากลิแกไนต์ ระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์อื่น ๆ ตลอดจนเชื้อเพลิงที่ใช้ในการผลิตพลังงานไฟฟ้าของ กผผ. รวมทั้งวางนโยบายและควบคุมการผลิต การส่ง การจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า การผลิตลิแกไนต์ และวัตถุดิบจากลิแกไนต์ของ กผผ.

6. กู้ยืมเงินหรือลงทุน

7. ออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใด เพื่อการลงทุน

3. การบริหารงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งการดำเนินการอยู่ในความกำกับของนายกรัฐมนตรี โดยมีคณะกรรมการ กผผ. เป็นผู้กำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ฯลฯ และผู้ว่าการเป็นผู้บริหารกิจการให้เป็นไปตามนโยบาย โดยได้กระจายอำนาจและมอบหมายภาระความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ของกิจการ ให้แก่รองผู้ว่าการ 6 สายงาน คือ

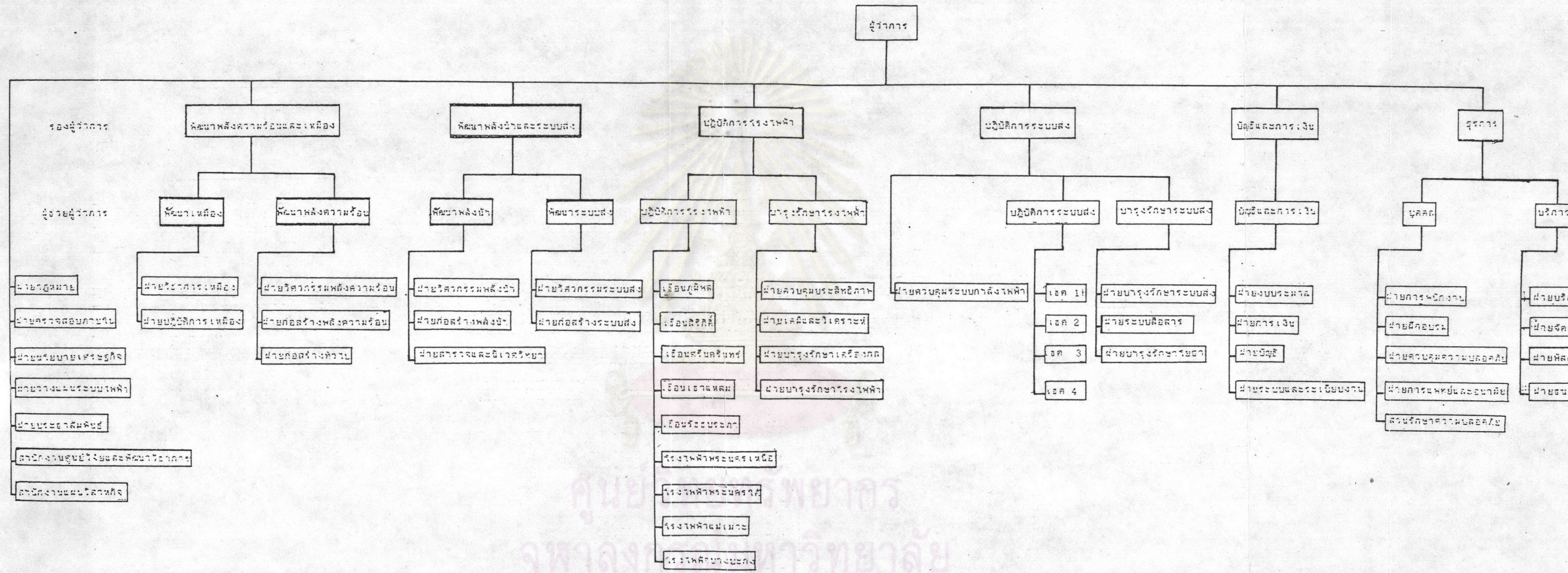
1. รองผู้ว่าการ พัฒนาพลังความร้อนและเหมือง
2. รองผู้ว่าการ พัฒนาพลังน้ำและระบบส่ง
3. รองผู้ว่าการ ปฏิบัติการโรงไฟฟ้า
4. รองผู้ว่าการ ปฏิบัติการระบบส่ง
5. รองผู้ว่าการ บัญชีและการเงิน
6. รองผู้ว่าการ อุตการ

และอีก 1 สายงาน คือ สายงานผู้ว่าการ (ซึ่งได้มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้ว่าการบุคคลช่วยกำกับดูแลงานในสายงานนี้บางเรื่อง) รองผู้ว่าการในแต่ละสายงานได้แบ่งความรับผิดชอบให้แก่ผู้ช่วยผู้ว่าการ ซึ่งมีผู้ช่วยผู้ว่าการทั้งหมด 11 คน ช่วยบังคับบัญชา และควบคุมการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง โดยได้แบ่งโครงสร้างของงานออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับฝ่าย ระดับกองและระดับแผนก (เบรคตูดังการบริหารงานของ กพผ. ในแผนภูมิที่ 3-10) มีการแบ่งระดับพนักงาน (Position classification) ออกเป็น 15 ระดับ (เบรคตูดังตารางการจัดผู้ปฏิบัติงานเข้าระดับตามข้อบังคับฉบับที่ 167 ในภาคผนวก จ.) โดยมีผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานทั้งหมด 25,705 คน เป็นพนักงานชาย 20,992 คน พนักงานหญิง 4,713 คน* ลูกจ้างทั้งหมด 5,423 คน เป็นชาย 4,684 คน หญิง 739 คน*

ผู้ปฏิบัติงานของ กพผ. แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. พนักงาน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานใน กพผ. ulyได้รับเงินเดือนตามอัตราในงบประมาณประเภทบุคลากร
2. ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่ง กพผ. ulyได้รับค่าจ้างตามงบประมาณและงบลงทุน
3. ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่ง กพผ. ulyโดยทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี
4. ลูกจ้างสำรวจ ซึ่ง กพผ. ulyโดยทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาไม่เกิน 120 วัน

* ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2531



แผนภูมิที่ 3-10 ฝั่งการบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ในการศึกษารายครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ว่า ใน
รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง จะศึกษาเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเฉพาะกลุ่ม
พนักงานเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาเรื่องนี้ในกพผ. ผู้ศึกษาจะไม่กล่าวถึงรายละเอียด
ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในกลุ่มลูกจ้าง

ในบรรดาผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของกพผ. ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นสมาชิกของ
สหภาพแรงงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งสหภาพแรงงานนี้ไม่ได้มี
บทบาทในเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของกพผ.

การดำเนินงานของกพผ. เริ่มจากการวางแผนเพื่อก่อสร้างแหล่งผลิต
พลังงานไฟฟ้าเพิ่มขึ้นให้เพียงพอับความต้องการของประเทศอยู่ตลอดเวลา โดย
หน่วยงานฝ่ายวิชาการและก่อสร้างทำหน้าที่ศึกษาสำรวจออกแบบ และก่อสร้างแหล่ง
ผลิตต่างๆ โดยดำเนินงานในรูปแบบของโครงการก่อสร้าง และเมื่อก่อสร้างเสร็จ
เรียบร้อยแล้วจะมอบให้หน่วยงานด้านผลิตและบำรุงรักษา ซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการ
ดำเนินการผลิตกระแสไฟฟ้า ควบคุมระบบการผลิตและส่งกระแสไฟฟ้า และบำรุง
รักษาระบบไฟฟ้าต่อไป ฝ่ายปฏิบัติการแบ่งเขตการดำเนินงานเกี่ยวกับการผลิตและ
จ่ายกระแสไฟฟ้าออกเป็น 4 เขต คือ

เขต 1 ควบคุมการผลิตและจ่ายกระแสไฟฟ้าในภาคกลาง ตั้งแต่สิงห์บุรี
ลงมาถึงประจวบคีรีขันธ์

เขต 2 ควบคุมการผลิตและจ่ายกระแสไฟฟ้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตั้งแต่จังหวัดนครราชสีมา ออกไปถึงอุบลราชธานีและหนองคาย

เขต 3 ควบคุมการผลิตและจ่ายกระแสไฟฟ้าในภาคใต้ ตั้งแต่จังหวัด
ชุมพรลงไป

เขต 4 ควบคุมการผลิตและจ่ายกระแสไฟฟ้าในภาคเหนือ ตั้งแต่จังหวัด
ชัยนาทขึ้นไป

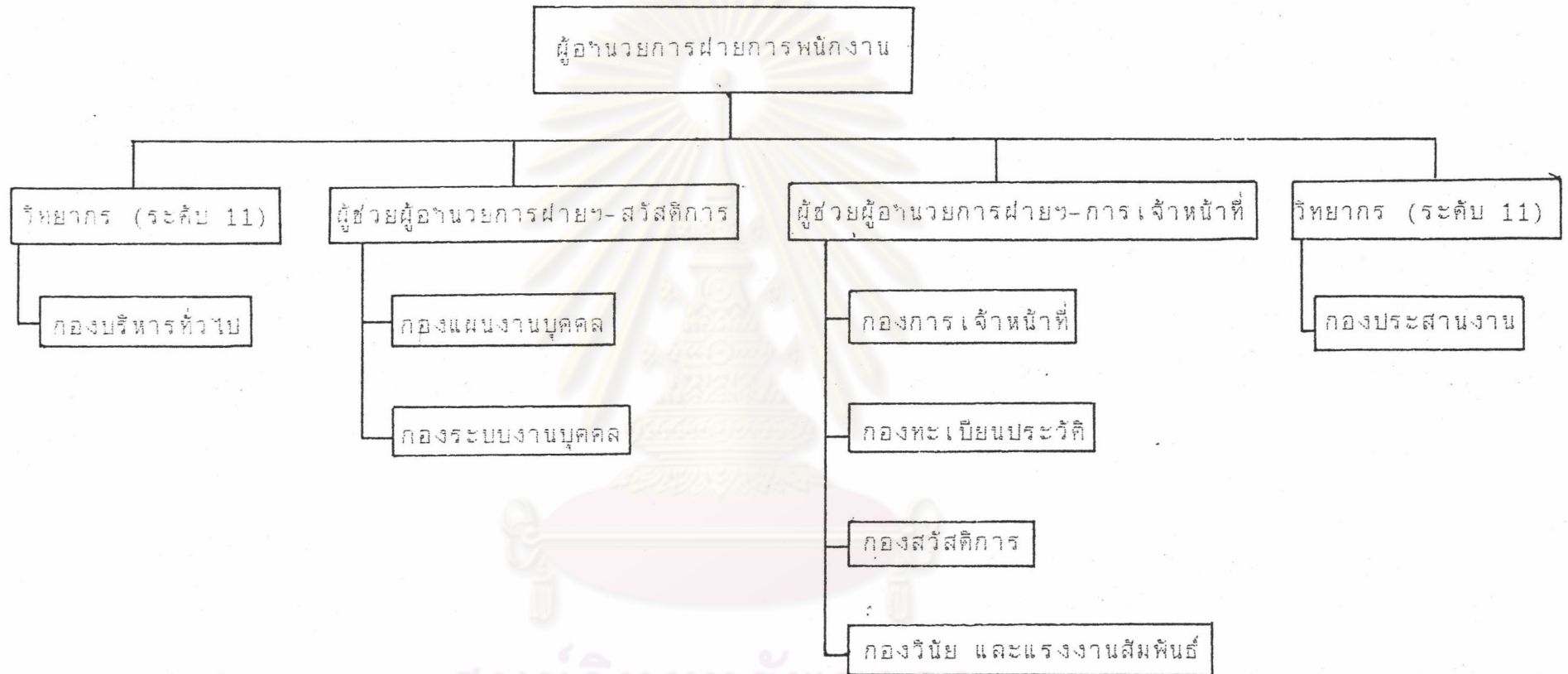
ปัจจุบันกพผ. จ่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่จังหวัดต่างๆ ทุกจังหวัด ยกเว้น
แม่ฮ่องสอน

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการบริหารและการคัดเลือกบุคคล

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ปัจจุบันแบ่งการบริหารงานในระดับฝ่ายออกเป็น 51 ฝ่าย* แต่เดิมเมื่อเริ่มก่อตั้งเป็นรัฐวิสาหกิจ (อย่างเป็นทางการเมื่อปี 2512) กองการเจ้าหน้าที่ สังกัดฝ่ายบริการและการพนักงาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคล ต่อมาในปี 2522 ได้มีการยกฐานะขึ้นเป็นฝ่ายการพนักงาน ซึ่งขณะนั้นประกอบไปด้วยกองการเจ้าหน้าที่ กองทะเบียนประวัติบุคคล กองสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ กองฝึกอบรมและพัฒนา กองการพนักงานส่วนภูมิภาค ปัจจุบัน ฝ่ายการพนักงานมีผู้อำนวยการฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน มีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายฯ-สวัสดิการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายฯ-การเจ้าหน้าที่และวิทยาการ (ระดับ 11) อีก 2 คน ช่วยบริหารงานในฝ่าย ภายในฝ่ายการพนักงานมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 722 คน ลูกจ้าง 74 คน* แบ่งการบริหารงานออกเป็น 8 กอง (เบรคคูดสายการบังคับบัญชาของฝ่ายการพนักงานในแผนภูมิที่ 3-11) และนับตั้งแต่ปี 2525 กองการเจ้าหน้าที่ก็ได้แบ่งแยกหน้าที่ออกมาจากเดิม ใ้เคยในปัจจุบันมีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการบริหาร การจ้าง การควบคุมอัตราค่าจ้างและค่าสิ่งการพนักงาน ภายในกองการเจ้าหน้าที่แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 แผนก 1 หมวด และส่วนกลางกอง มีพนักงาน 65 คน ลูกจ้าง 1 คน* (เบรคคูดผังการบริหารงานของกองการเจ้าหน้าที่ในแผนภูมิที่ 3-12) แผนกสรรหาเป็นแผนกที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ใ้เคยดำเนินการปฏิบัติงานเรื่องนี้ตามนโยบายของกองการเจ้าหน้าที่และฝ่ายการพนักงาน

แผนกสรรหามีหัวหน้าแผนก และผู้ช่วยหัวหน้าแผนกเป็นผู้บริหารหน่วยงาน มีพนักงานปฏิบัติงานภายในแผนกรวมทั้งสิ้น 19 คน วุฒิการศึกษาของพนักงานที่รับผิดชอบงานแผนกนี้ เป็นผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับบวช.4 คน ระดับบวช.5 คน บวส.2 คน ระดับปริญญาตรี 7 คน ในจำนวน 7 คนนี้ เป็นผู้ที่จบปริญญาตรีบริหารธุรกิจ สาขา

* ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2531



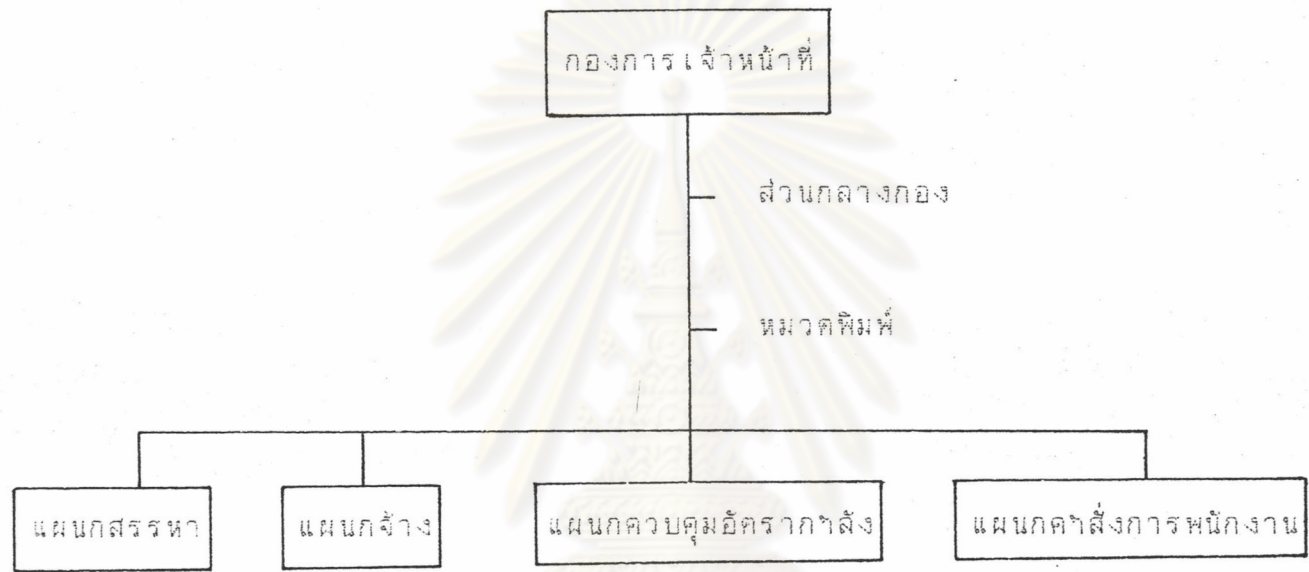
แผนภูมิที่ ๑-11 ผังการบริหารงานของฝ่ายการพนักงาน กพท.

การบริหารงานบุคคล 3 คน นิติศาสตร์ 1 คน ศึกษาศาสตร์ 2 คน การศึกษาศาษา
ประถมศึกษา 1 คน และระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ 1 คน ผู้ปฏิบัติงาน
งานในแผนกสรรหา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ คือ

1. สรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติ
ที่เหมาะสมให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ
 2. สร้างและประเมินผลแบบทดสอบทางคำานเขาวน ปัญหา ความถนัด
 3. จัดทำหลักฐานประกอบใบสมัครและตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐาน
ต่าง ๆ จัดให้มีการคำานประกัน การตรวจร่างกาย และการตรวจสอบผลพิมพ์ลายนิ้วมือ
 4. กำหนดค่าแห่งและอัตราเงินเดือน ค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานในกพม.
 5. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
5. กระบวนการสรรหาบุคคลในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

แผนกสรรหาเป็นแผนกที่ดำเนินการสรรหาบุคคลโดยมีกองการเจ้าหน้าที่
ควบคุมการดำเนินงานและช่วยวางแผนการสรรหา ในการสรรหาบุคคลของกพม.
จะเริ่มจากการคาดการณ์ความต้องการกำลังคน ซึ่งกองแผนงานบุคคลเป็นหน่วยงาน
ที่ทำหน้าที่นี้และจัดทำเป็นแผนคาดการณ์อัตรากำลัง นำเสนอให้คณะกรรมการบริหาร
งานบุคคลเป็นผู้พิจารณาและจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้จำนวนและคุณสมบัติ
ของความต้องการ และนำเสนอให้ผู้ว่าการเป็นผู้พิจารณาอนุมัติต่อไป หลังจากที่ผู้
ว่าการอนุมัติแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ก็จะเริ่มดำเนินการสรรหาและการคัดเลือก
บุคคล และมอบหมายกิจกรรมเกี่ยวกับการสรรหาให้แผนกสรรหาดำเนินการ

ในการรายงานเรื่องกระบวนการสรรหาบุคคลของกพม. ผู้ศึกษาจะรายงาน
ตั้งแต่เรื่องการคาดการณ์กำลังคน การพิจารณาอัตรากำลัง นโยบายการสรรหาบุคคล
การวางแผนการสรรหาและการดำเนินการสรรหา และปัญหาของการสรรหาบุคคล



ศูนย์วิทยพัชร์พยากรณ์
แผนภูมิที่ 3-12 ผังการบริหารงานของกบงการเจ้าหน้าที่ กพพ.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. การคาดการณ์กำลังคน การคาดการณ์อัตราากำลังของกฟผ. ได้เริ่มทำอย่างเป็นระบบเมื่อปี 2530 โดยได้กำหนดเป็นแผนคาดการณ์อัตรากำลัง 10 ปี เริ่มตั้งแต่ปี 2530-2539 ใช้คาดการณ์อัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างของกฟผ. แผนคาดการณ์อัตรากำลังนี้ แผนวางแผนกำลังคน กองแผนงานบุคคล ฝ่ายการพนักงาน จะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำ

ในการจัดทำแผนคาดการณ์อัตรากำลัง จะพิจารณาจากข้อมูลอัตรากำลังประจำปีโดยใช้ข้อมูลอัตรากำลังของปีที่ผ่านมาเป็นหลัก (ปีที่ผ่านมาหมายถึงปีงบประมาณคือ 1 ตุลาคมถึง 30 กันยายน ของปีถัดไป) โดยดูยอดจำนวนพนักงานและลูกจ้างว่ามีจำนวนเท่าใด มีการลาออก การเกษียณอายุ ให้ออก ปลดออก เสียชีวิต เป็นจำนวนเท่าใด เช่น จะพิจารณาอัตรากำลังของปี 2532 ก็จะต้องดูข้อมูลอัตรากำลัง ณ 1 ตุลาคม 2531 ว่ามียอดพนักงานและลูกจ้างเท่าใด เมื่อได้ข้อมูล ณ จุดที่กำลังพิจารณาอัตรากำลังว่ามีเท่าใดแล้ว ก็จะทำการคาดการณ์อัตรากำลังล่วงหน้า 10 ปี โดยใช้แผนกำลังการผลิตของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตเป็นหลักในการคาดการณ์ ในแผนกำลังการผลิตจะมีเรื่องสำคัญ 2 เรื่อง ที่จะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความต้องการกำลังคน คือ

1. โรงไฟฟ้า ซึ่งเป็นแหล่งผลิตกำลังไฟฟ้า
2. สถานีไฟฟ้าย่อย (sub station) ซึ่งทำหน้าที่จ่ายกระแสไฟฟ้า

โดยฝ่ายวางแผนระบบไฟฟ้า จะเป็นผู้ให้ข้อมูลว่าในปีต่อๆ ไป จะมีโรงไฟฟ้าใดบ้างที่เปิดดำเนินการ มีโรงไฟฟ้าใดบ้างที่จะต้องถูกปลดออกจากระบบ (Retired) มีสถานีไฟฟ้าย่อยเกิดขึ้นกี่แห่ง โรงไฟฟ้าที่จะเปิดในอนาคตนั้น มีกำลังการผลิตไฟฟ้าเท่าใด เมื่อทราบจำนวนหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่แล้ว พร้อมทั้งทราบกำลังการผลิตของแต่ละแห่ง ก็นำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ว่าสมควรเพิ่มกำลังคนเท่าใด

ดังนั้นในการวิเคราะห์หาความต้องการกำลังคน แผนกำลังการผลิตจึงเป็นตัวหลักในการพิจารณา การวิเคราะห์จะเริ่มโดยดูว่ามีโรงไฟฟ้าใดบ้างที่ต้องปลดสภาพของการผลิตไฟฟ้า (retired) หรือมีโรงไฟฟ้าและสถานีไฟฟ้าย่อยเกิดขึ้นใหม่กี่แห่ง มีกำลังการผลิตเท่าใด ขนาดของโรงไฟฟ้าและสถานีย่อยจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงอัตรากำลังที่ต้องเพิ่มขึ้น โดยมีสูตรสำเร็จในการคิดจำนวนคนไว้ กองแผน

งานบุคคลต้องนำข้อมูลเหล่านี้มาแสดงในรูปตาราง เพื่อให้ให้เห็นภาพทั้งหมดของกร
วางแผนคาดการณ์อัตราค่าจ้างในช่วงระยะเวลาที่กำหนด จุดยืนขั้นแรกหลังจากที่ได้
มีการกำหนดจำนวนคน ณ จุดเริ่มต้นไว้แล้วคือเมื่อปีงบประมาณ 2530 ต่อจากนั้น
ก็จะรวมตัวเลขจำนวนคนที่ต้องเพิ่มขึ้นในแต่ละปี จนถึงจุดสุดท้ายคือปี 2539 เมื่อ
ทราบจำนวนอัตรารวมที่เพิ่มขึ้นว่ามีเท่าใด ก็นำมาเฉลี่ยเพื่อหาตัวเลขในแต่ละปี
ไม่แตกต่างกัน (flat) เหตุที่ต้องนำมาเฉลี่ยให้ตัวเลขไม่แตกต่างกันมากนักเพราะ
ประการแรก ในบางปีมีโรงไฟฟ้าบางโรงที่ปลดสภาพ ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องถูกโยกย้าย
แบบปฏิบัติงานที่จุดอื่น ในปีนั้นก็อาจจะไม่ต้องเพิ่มคนแต่บางปีคนเพิ่มมาก บางปีคนเพิ่ม
น้อย หรือบางปีอาจจะไม่มีคนเพิ่ม ดังนั้นตัวเลขในการเพิ่มจำนวนคนแต่ละปีจึงไม่
เท่ากัน ประการที่สอง กพผ. สามารถทำการคาดการณ์ค่าจ้างคนในสาย line ได้
จำนวนที่แน่นอนกว่าสาย staff เพราะในบางกรณี โรงไฟฟ้าที่เกิดขึ้นนั้นอยู่ในพื้นที่
เดียวกันหลายโรง แน่ใจว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสาย line ต้องเพิ่มตามจำนวน
โรงไฟฟ้าที่เกิดขึ้น แต่ในขณะที่เดียวกันจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสาย staff อาจมีเพียง
ชุดเดียว ซึ่งรับผิดชอบงานของโรงไฟฟ้าทุกรายในพื้นที่นั้น แต่ก็ไม่สามารถคาดการณ์
จำนวนที่แน่นอนได้ ประการสุดท้าย คือ กพผ. ไม่สามารถคาดคะเนตัวเลขอัตรา
ค่าจ้างให้เป็นตัวเลขที่แท้จริงตามที่แผนค่าจ้างการผลิตกำหนดไว้ได้ เพราะในการคาด
การณ์จะต้องคาดถึงความไม่แน่นอนของตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นไว้ด้วย ดังนั้นจึง
ต้องนำตัวเลขของอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นนี้มาเฉลี่ย เพื่อเตรียมไว้สำหรับงานใน
สาย staff และเป็นการประมาณการอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นให้สูงกว่าความเป็นจริง
เล็กน้อย

อย่างไรก็ตาม ในการคาดการณ์อัตราค่าจ้าง นอกจากการพิจารณา
โรงไฟฟ้าและสถานีไฟฟ้าย่อยที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานใหม่แล้ว จะต้อง
พิจารณาค่าจ้างคนให้หน่วยงานเก่าด้วย เหตุที่หน่วยงานเก่าต้องการค่าจ้างคนเพิ่มขึ้น
ก็เพื่อลดช่องว่างระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้เกษียณอายุกับผู้ปฏิบัติงานที่จะเข้าไปทดแทน
(Generation gap) เป็นการเตรียมคนไว้ล่วงหน้า หรือในบางครั้งหน่วยงานเก่า
มีการปรับปรุงงาน (Reorganize) อาจจะต้องใช้คนเพิ่มขึ้นด้วย

2. การพิจารณาอัตราค่าจ้าง การพิจารณาอัตราค่าจ้างของกพผ. จะแยกการพิจารณาเป็น 2 ประเภท คือ

1 อัตราทดแทน หมายถึง อัตราที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงาน ลาออก ถูกปลดออก ให้ออก ไล่ออกและเสียชีวิต (การเกษียณอายุของพนักงานจะไม่ให้มีอัตราทดแทน)

2 อัตราจัดสรร หมายถึง อัตราที่กพผ. คัดจ้างผู้ปฏิบัติงานเพิ่มเพื่อรองรับกับการขยายงานของ กพผ.

ในแต่ละปีที่ผ่านมา ขึ้นคอนในการขออัตราค่าจ้างเริ่มจาก ฝ่ายการพนักงานเวียนบันทึกแจ้งไปยังหน่วยงานต่างๆ ให้แต่ละหน่วยงานทำเรื่องขออัตราค่าจ้างประจำปีมา โดยระบุจำนวนและประเภทของบุคคลที่ค้องการ ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในการขอเพิ่มผู้ปฏิบัติงาน ในการขออัตราค่าจ้างจะมีการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่อง การจ้างใหม่ การบรรจุ การปรับวุฒิ ต่อมาได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยในปี 2529 ผู้ว่าการได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นมา 1 ชุด เรียกว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีชื่อย่อว่า คบ. มีหน้าที่ในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะต่อผู้ว่าการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1 การจัดสรรอัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่ ประจำปีของพนักงานและลูกจ้าง
 - 2 การบรรจุลูกจ้างเป็นพนักงาน
 - 3 การจัดสรรอัตราค่าจ้างและการเลื่อนพนักงานในระดับที่เทียบเท่าหัวหน้าแผนกถึงผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย
 - 4 เรื่องอื่นๆ ตามที่ผู้ว่าการมอบหมาย
- คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย
- 1 รองผู้ว่าการฝ่ายธุรการ เป็นประธานกรรมการ
 - 2 รองผู้ว่าการทุกสายงาน หรือผู้ช่วยผู้ว่าการที่ได้รับการแต่งตั้งจากรองผู้ว่าการตามโครงสร้างบังคับบัญชาสายละหนึ่งคน เป็นกรรมการ
 - 3 ผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ (รายละเอียด เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โปรดดูตามคำสั่ง กพผ. ที่ ข.280/2528 ในภาคผนวก จ.)

คป. จึงมีบทบาทสำคัญในการพิจารณาอัตราค่าจ้าง ตามที่หน่วยงานต่างๆ ขอจ้างเพิ่ม และทำการจัดสรรอัตราค่าจ้างที่ขอเพิ่มนี้ให้แก่หน่วยงานต่างๆ ตามลำดับความสำคัญและความจำเป็นของงานแต่ละสาย ในการเสนอเรื่องการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้คป. พิจารณานี้ ฝ่ายการพนักงานโดยกองแผนงานบุคคล จะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรวบรวมความต้องการค่าจ้างคนจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำเสนอคป. และกำหนดการประชุมคป. ตามที่ประธานเห็นสมควร เพื่อพิจารณาจัดสรรอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามแผนงานของฝ่ายการพนักงาน อัตราจัดสรรแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท

1. ผู้ปฏิบัติงานระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีฐานะเป็นพนักงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีฐานะเป็นลูกจ้าง

แผนงานของฝ่ายการพนักงาน เป็นแผนงานประจำปีที่ฝ่ายการพนักงานจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับพนักงานและลูกจ้างของกพผ. โดยได้รับการอนุมัติจาก คป. แล้ว ซึ่งในแต่ละปีก่อนการดำเนินงานตามแผนนี้ ฝ่ายการพนักงานจะจัดประชุม เพื่อชี้แจงให้ทุกหน่วยงานทราบถึงวิธีปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินการตามแผนงาน ในแผนงานนี้มี 2531 ประกอบไปด้วยงานที่สำคัญ 14 งาน คือ

1. งานจัดสรรอัตราค่าจ้าง
2. งานสรรหา-จ้าง
3. งานบรรจุ
4. งานโอน-ย้าย
5. งานเลื่อนระดับ
6. งานเปลี่ยนตำแหน่ง
7. งานแต่งตั้งตำแหน่งบังคับบัญชา
8. งานยอคว้นลา
9. งานเลื่อนขึ้นเงินเดือน-ค่าจ้างประจำปี
10. งานกองทุนสวัสดิการ
11. งานเครื่อง-ราชอิสริยาภรณ์
12. งานรางวัลผู้ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกพผ.
13. งานเกษียณอายุผู้ปฏิบัติงาน
14. งานนักศึกษาฝึกงาน

ตามแผนงานของฝ่ายการพนักงาน เรื่องการจัดสรรอัตราค่าจ้าง หน่วยงานต่างๆ จะต้องทำบันทึกชี้แจงเหตุผล และความจำเป็นในการขอเพิ่มผู้ปฏิบัติงานระดับปริญญาตรีขึ้นไป และส่งให้ฝ่ายการพนักงานภายในเดือนตุลาคม ฝ่ายการพนักงานมอบหมายเรื่องให้กองแผนงานบุคคลทำการรวบรวมและสรุป เสนอให้คป.

พิจารณา คบ. พิจารณาโดยดูความจำเป็นในงาน และจัดสรรผู้ปฏิบัติงานให้หน่วยงานต่าง ๆ โดยระบุตำแหน่ง สาขาวิชา จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการ โดยพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม (จำนวนผู้ปฏิบัติที่จัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ นี้จะต้องสอดคล้องกับแผนคาดการณ์อัตราค่าจ้าง) เมื่อได้จำนวนและประเภทของผู้ปฏิบัติงานในระดับปริญญาแล้ว ก็จะเสนอเรื่องให้ผู้ว่าการอนุมัติ เมื่อได้รับการอนุมัติ ฝ่ายการพนักงานจัดทำประกาศ แจ้งเรื่องให้ทุกหน่วยงานทราบ (โปรดดูประกาศ กพผ. ที่ 6/2531 เรื่องความต้องการผู้ปฏิบัติงานวุฒิปริญญา ในภาคผนวก จ) การเพิ่มผู้ปฏิบัติงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปนี้ถือเป็นการเพิ่มพนักงาน การเพิ่มพนักงานนอกจากกรณีการจ้างใหม่แล้ว การบรรจุลูกจ้างเป็นพนักงานก็ถือว่าเป็นเรื่องเพิ่มยอดพนักงานด้วย การบรรจุเป็นงานหนึ่งที่อยู่ในแผนงานของฝ่ายการพนักงาน ขั้นตอนการบรรจุลูกจ้างเป็นพนักงานนี้ เริ่มจากฝ่ายการพนักงานเสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติทั้งหมด ให้ คบ. พิจารณาจัดสรรอัตราที่จะบรรจุโดยแบ่งให้ตามสายรองผู้ว่าการต่าง ๆ และขอความเห็นชอบจากหน่วยงานต้นสังกัด เมื่อหน่วยงานต้นสังกัดให้ความเห็นชอบผู้ที่จะให้บรรจุตามอัตราที่ คบ. กำหนดแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ทำการร่างคำสั่ง เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงผู้ว่าการ อนุมัติคำสั่งให้บรรจุลูกจ้างเป็นพนักงาน

ตามแผนงานของฝ่ายการพนักงาน คบ. จะต้องพิจารณาบรรจุลูกจ้างเป็นพนักงานให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคมของปีงบประมาณนั้น เพราะเหตุว่าในเดือนกุมภาพันธ์ หน่วยงานต่าง ๆ จะทำบันทึกชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในการขอเพิ่มผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับปริญญา (หรือลูกจ้าง) และส่งไปที่ฝ่ายการพนักงานเพื่อมอบหมายให้กองแผนงานบุคคลทำการรวบรวมเรื่องและสรุป เสนอให้ คบ. พิจารณาจัดสรรอัตราลูกจ้างและแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบภายในเดือนเมษายน ภายหลังจากที่ คบ. มีนโยบายที่จะลดจำนวนลูกจ้าง จึงได้กำหนดหลักการไว้ว่า การขอลูกจ้างในแต่และปี จะขอจ้างได้เพียงครั้งหนึ่งของอัตราที่บรรจุลูกจ้างเป็นพนักงาน เช่น คบ. พิจารณาบรรจุลูกจ้าง 300 อัตรา จะจ้างลูกจ้างใหม่ได้ 150 อัตรา เป็นการลดจำนวนลูกจ้างให้น้อยลงในทุก ๆ ปี อย่างไรก็ตาม ถ้ามีความต้องการเพิ่มลูกจ้างในจำนวนที่มากกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนด ก็สามารถกระทำได้โดยนำเรื่องเสนอ คบ. ให้เป็นคราว ๆ ไป ตามความจำเป็นของงาน

งานกรณีที่เป็นอัตราทดแทน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงาน (เฉพาะที่เป็นพนักงาน
เท่านั้น) ลาออก ถูกให้ออก ปลดออก ไล่ออกและเสียชีวิต หน่วยงานเจ้าของอัตรา
สามารถทำเรื่องขอจ้างผู้ปฏิบัติงานทดแทนได้ โดยไม่ต้องส่งเรื่องให้ ค.บ. พิจารณา
เพราะถือว่าอัตราว่างไม่เพิ่ม กองการเจ้าหน้าที่จะหาบันทึกแจ้งไปยังหน่วยงาน
เจ้าของอัตราว่า ต้องการจ้างทดแทนหรือไม่ (โปรดดูแบบฟอร์มบันทึกเรื่องการจ้าง
ผู้ปฏิบัติงานทดแทน ในภาคผนวก จ) ส่วนการเกษียณอายุผู้ปฏิบัติงานกพผ. มีนโยบาย
ไม่ให้อำนาจทดแทน แต่ถ้ามีความจำเป็นต้องจ้างทดแทนต้องเสนอเรื่องให้ ค.บ. พิจารณาก่อน)

3. นโยบายการสรรหาบุคคล นโยบายการสรรหาของกพผ.

ต้องการให้มีผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ขาดคอนกับผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน โดยมีมุ่งหวัง
ที่จะสร้างผู้สืบทอดการบริหารในอนาคต และเมื่อมีความต้องการผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้น
ไม่ว่าจะเป็นอัตราทดแทน หรืออัตราจัดสรรก็ตาม กพผ. มีนโยบายว่าจะต้องสรรหา
ผู้ปฏิบัติงานจากภายในองค์การก่อนทุกครั้ง ซึ่งการสรรหาภายในนี้จะสรรหาจากผู้-
ปฏิบัติงาน 3 กลุ่ม คือ

1. บุคคลที่เป็นส่วนเกินของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจาก
หน่วยงานนั้นอาจจะมีการลดลง และสามารถแจกคนออกไปให้หน่วยงานอื่นได้ ซึ่ง
หน่วยงานนั้นปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของกพผ. สามารถ
จัดสรรให้หน่วยงานอื่นได้ ก็ให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นแจ้งรายละเอียดของผู้ปฏิบัติงาน
ดังกล่าว และส่งเรื่องไปยังฝ่ายการพนักงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานที่ปัจจุบันมีตำแหน่งคามวุฒิ และเป็นวุฒิที่ตรงกับความ
ต้องการของกพผ. และประสงค์จะย้ายสังกัดไปยังหน่วยงานคามประกาศ ซึ่งผู้ปฏิบัติ
งานมีความต้องการจะโอนย้าย เนื่องจากสนใจงานค่านั้นหรือต้องการย้ายจากส่วน
ภูมิภาคเข้ามาส่วนกลาง ซึ่งในขณะนั้นมีตำแหน่งว่าง และบุคคลนั้นๆวุฒิเดิมซึ่งเป็น
วุฒิที่ตรงกับความต้องการของกพผ. ก็ให้ยื่นความจำนงโดยผ่านผู้บังคับบัญชาตาม
ลำดับชั้น จนถึงผู้อำนวยการฝ่าย และส่งเรื่องไปที่กองการเจ้าหน้าที่ (โปรดดูแบบ
แจ้งความประสงค์ ขอนโยนย้ายหน่วยงาน ในภาคผนวก จ)

3. ผู้ปฏิบัติงานที่ขอปรับวุฒิ เนื่องจากไปศึกษาเพิ่มเติมและได้รับวุฒิ
ใหม่ ซึ่งวุฒิใหม่ตรงกับความต้องการของกพผ. และมีสิทธิ์ได้รับการ เปลี่ยนตำแหน่ง

คามวุฒิใหม่ ผู้ปฏิบัติงานที่ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งคามวุฒิใหม่ จะต้องมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่กพผ. กำหนด และผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งคามวุฒิใหม่ เรียกรายชื่อย่อว่า คบม. คบม. จะพิจารณาปรับวุฒิให้ตามความต้องการของกพผ. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งคามวุฒิใหม่ ต้องยื่นคำขอรายชื่อย่อผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป และส่งเรื่องให้เลขานุการ คบม. เพื่อทำการพิจารณาต่อไป

คบม. เป็นคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งโดยผู้ว่าราชการ ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยผู้ว่าราชการฝ่ายบุคคล เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการ รองผู้ว่าราชการ ตามโครงสร้างบังคับบัญชา แล้วแต่กรณี สายละ 1 คน ยกเว้นสายรองผู้ว่าราชการฝ่ายธุรการ เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ
 บรรยายของกพผ. ในการสรรหาคณะบุคคลจากภายนอกองค์การต้องการผู้จบการศึกษาใหม่ ๆ อายุน้อย เพื่อสามารถพัฒนาให้สอดคล้องกับระบบงานและวัฒนธรรมของกพผ. มีใช้ผู้ที่ผ่านงานจากที่อื่นมานานแล้ว ใดยการสรรหามักจะเน้นไปที่กลุ่มคนที่ใกล้จะจบการศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ กลุ่มคนที่อยู่ในความต้องการนี้มีระดับผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีด้วย

เมื่อทำการสรรหาผู้ปฏิบัติงานจากภายนอกองค์การแล้ว ถ้ายังไม่สามารถหาคณะบุคคลได้ตามความต้องการ ก็จะทำการประกาศรับสมัครบุคคลจากภายนอก

ในการกำหนดนโยบายการสรรหาส่วนใหญ่แล้ว แผนกสรรหาและกองการเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ใดยจากจากการดำเนินการสรรหาที่ผ่านมาในแต่ละปี และเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจสูงสุด คือ ผู้ว่าราชการ ซึ่งเป็นผู้ตัดสินใจและประกาศออกมาเป็นคำสั่งหรือประกาศ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

4. การวางแผนการสรรหาและการดำเนินการสรรหา ตามแผนงานของฝ่ายการพนักงานได้กำหนดแผนงานสรรหา-จ้างไว้ ใดยหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่

ผู้ช่วยหัวหน้ากองและหัวหน้าแผนกสรรหา ได้ร่วมกันวางแผนการสรรหาและถือเป็นผู้
 แผนการสรรหาประจำปี หัวหน้ากองและผู้ช่วยหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้กำหนด
 ระยะเวลาดำเนินการสรรหาทั้งการสรรหาภายในและภายนอกเช่น ตามแผนงานต้อง
 เริ่มต้นเดือนไหน สิ้นสุดเดือนไหน เป็นต้น รวมทั้งเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลในช่วงต่าง
 องค์กรดำเนินการตามแผนและควบคุมงานในแต่ละกิจกรรม ให้เป็นไปตามระยะเวลา
 ที่กำหนด (ใบปรคคูตารางที่ 3-5 แสดง แผนงานสรรหา-จ้างตามแผนงานของฝ่ายการ
 พนักงานประจำปี 2531) ส่วนหัวหน้าแผนกสรรหาจะเป็นผู้แบ่งงานและหน้าที่ในแต่ละ
 กิจกรรม ให้ผู้ปฏิบัติงานภายในแผนกรับผิดชอบร่วมกันเช่น การแจ้งข่าวรับสมัครงาน
 ทั้งภายในและภายนอก การรับสมัคร การจัดทำรายชื่อผู้สมัคร การตรวจสอบประวัติของ
 ผู้สมัครงาน เป็นต้น

ในแต่ละปี การสรรหาผู้ปฏิบัติงานของกพผ. จะต้องเตรียมการสรรหา
 สำหรับอัตราจัดสรร คือ การสรรหาเพื่อเพิ่มผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างพร้อมเพียง และ
 รัดกุมมากที่สุด เพราะเป็นการสรรหาผู้ปฏิบัติงานครั้งละจำนวนมากให้แก่ทุกหน่วยงาน
 พร้อมๆ กัน จึงต้องมีการประสานงานกับทุกหน่วยงานเป็นอย่างดี และเพื่อให้
 สอดคล้องกับระยะเวลาและแผนงานที่กำหนด ในปีงบประมาณ 2531 กพผ. มีความ
 ต้องการผู้ปฏิบัติงานวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปเป็นจำนวนถึง 230 อัตรา รวมกับความต้องการ
 ของปี 2530 ที่ยังสรรหาคนไม่ได้อีก 70 อัตรา ความต้องการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบ
 สาขาวิศวกรรมศาสตร์มากที่สุด ตามนโยบายการสรรหา แผนกสรรหาต้องทำการสรรหา
 บุคคลจากภายนอก โดยสรรหาจากผู้ปฏิบัติงาน 3 กลุ่ม ซึ่งผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติ
 ตามที่กำหนด (ใบปรคคูประกาศกพผ. ที่ 6/2531 ในภาคผนวก จ) โดยแจ้งประกาศ
 ไปทุกหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้ที่สนใจสามารถติดต่อขอรับแบบ
 พอร์มและยื่นความจำนงได้ที่กองการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานการพนักงานส่วนภูมิภาค
 ทุกแห่งภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่จะให้เวลาในการยื่นความจำนงประมาณ
 14 วัน นับแต่วันประกาศ

การสรรหาภายในจากบุคคล 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่แล้ว บุคคลที่เป็น
 ส่วนเกินของหน่วยงานต่างๆ มักจะไม่มี เพราะหน่วยงานต่างๆ ไม่ยอมที่จะให้คน
 แต่การโอนย้ายและการปรับวุฒิมักมีบุคคลที่ยื่นความจำนง ในการโอนย้ายจะกระทำ

ชื่องาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ											รายละเอียดของกิจกรรม			
		คค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.		กย.		
สรรหา																
สรรหากายใน	กองการ	_____											หน่วยงานแจ้งรายชื่อผู้มีความประสงค์โอนย้ายไปที่ กกจ. ได้ตลอดทั้งปี			
ปริญญาครีชั้นใบ	เจ้าหน้าที่															หน่วยงานแจ้งถึงจำนวนและคุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการให้ กกจ. ทราบ
ต่ำกว่าปริญญาครี	(กกจ.)															"-----"
ปริญญาครีชั้นใบ																กกจ. ส่งรายชื่อให้หน่วยงานคัดเลือก หลังจากนั้นหน่วยงานส่งชื่อให้ กกจ. ดำเนินการ
ต่ำกว่าปริญญา																"-----"
สรรหากายนอก																
ปริญญาครีชั้นใบ																หน่วยงานแจ้งจำนวนและคุณสมบัติให้ กกจ. ทราบ เพื่อประกาศรับสมัครและคัดเลือก
ต่ำกว่าปริญญาครี																"-----"
จ้าง																
ปริญญาครีชั้นใบ																กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการให้สำหรับผู้ที่ทำหลักฐานที่แผนกสรรหา สำหรับ
ต่ำกว่าปริญญาครี																ผู้ทำหลักฐานในหน่วยงานภูมิภาคให้หน่วยงานนั้น ๆ เป็นผู้ดำเนินการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้คือ เมื่อมีความต้องการอัตราตามความจำเป็นของงาน เหตุผลของผู้ขอโอนย้ายมักมาจากเรื่องครอบครัว และต้องการย้ายจากส่วนภูมิภาคเข้ามาส่วนกลาง อย่างไรก็ตามก็ตามการโอนย้ายแต่ละครั้งจะต้องทำเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ส่วนการปรับวุฒิจะต้องให้ คบม. ประกาศความต้องการก่อน และผู้ที่มีคุณสมบัติ เช่น วุฒิใหม่ ตรงกับความต้องการ เงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของวุฒิใหม่ที่ขอเปลี่ยนตำแหน่งและได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้างานแล้ว เป็นต้น เมื่อคบม. พิจารณาแล้วก็สามารถเปลี่ยนตำแหน่งได้ตามความต้องการของอัตรานั้น อย่างไรก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานของกพผ. ที่ไม่ได้รับการคัดเลือก เมื่อมีการสรรหาภายใน สามารถถูกคัดเลือกได้อีกครั้งเมื่อมีการสรรหาภายนอก

ในกรณีที่ไม่สามารถสรรหาบุคคลจากภายในได้ตามความต้องการ ก็จะสรรหาจากภายนอก ซึ่งตามแผนงานสรรหา กพผ. จะดำเนินการสรรหาผู้ปฏิบัติงานครั้งละจำนวนมาก สำหรับทุกว. ตำแหน่งที่อยู่ในความต้องการ ซึ่งในแต่ละปี อาจจะทำเพียงครั้งหรือสองครั้งเท่านั้น แต่ถ้าเป็นตำแหน่งที่หายาก เช่น นักเดินเรือ นักบิน แพทย์ อาจจะทำการสรรหาตลอดทั้งปีจนกว่าจะได้คน ในปี 2531 ตามแผนงานสรรหา กำหนดไว้ว่าต้องเริ่มดำเนินการในช่วงเดือนมกราคม แต่เนื่องจากลักษณะปัญหาหลายประการทำให้เกิดความล่าช้า การสรรหาภายนอกจึงเลื่อนมาดำเนินการในเดือนเมษายน รูปแบบของการสรรหาภายนอกมักเน้นที่สถาบันการศึกษาทุกแห่ง วิทยวิธีวิธีการส่งประกาศรับสมัครงานไปติดประกาศ และประกาศในหนังสือพิมพ์ นอกจากนี้ก็ติดประกาศรับสมัครงานที่บอร์ดติดประกาศของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานใหญ่และหน่วยงานภูมิภาคของกพผ. ทุกแห่ง ชื่อความในประกาศจะเน้นเรื่องอายุ คะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ต้องการ (ส่วนใหญ่จะเปิดกว้างต่อเมื่อเป็นวุฒิที่หายาก และกำหนดเกรดสูงสำหรับวุฒิที่มีผู้จบการศึกษามาก) ต้องสามารถปฏิบัติงานประจำในต่างจังหวัดได้ ในประกาศจะระบุ ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติ และสาขาที่ต้องการ (โปรดดูประกาศกพผ. ที่ 19/2531 เรื่องการรับสมัครผู้จบการศึกษาระดับปริญญาในภาคผนวก จ) ผู้สนใจต้องมาสมัครงานด้วยตนเองที่กพผ. วิทยากรอกใบสมัครตามแบบฟอร์มของกพผ. พร้อมแนบหลักฐาน เช่น รูปถ่าย ใบรับรองผลการศึกษา สำเนาทะเบียนบ้าน และสำเนาหลักฐานการพ้นโทษทางราชการทหาร

(ในกรณีที่เป็นเพศชาย) ตามวันและเวลาที่กำหนด

ระยะเวลาในการสรรหาภายนอกจะไม่ระบุวันปีครบสมัครไว้ในประกาศ เพราะได้กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครไว้ค่อนข้างจำกัด เช่น อายุไม่เกิน 26 ปี เกเรค สำหรับตำแหน่งวิศวกรต้องไม่ต่ำกว่า 2.50 ตำแหน่งอื่น ๆ ต้องไม่ต่ำกว่า 3.00 การกำหนดเช่นนี้เป็นการจำกัดจำนวนผู้สมัครงาน เป็นการคัดเลือกคนที่ไม่ต้องการออกไป ดังนั้นนับตั้งแต่วันประกาศ ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์สามารถสมัครได้ตลอดไป เมื่อมีผู้สมัครมากพอสำหรับคัดเลือก หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการทดสอบต่อไป เช่น ประกาศรับสมัครเมื่อเดือนเมษายน 2531 เมื่อดูจำนวนผู้สมัครว่ามีพอสำหรับการคัดเลือกก็จะกำหนดวันทดสอบคือ 26 มิถุนายน 2531 และให้เชิญผู้สมัครที่มาสมัครภายในวันที่ 31 พฤษภาคม 2531 มาสอบทั้งหมด สำหรับผู้มาสมัครหลังวันที่ 31 พฤษภาคม 2531 ก็มีสิทธิ์สมัครได้ แต่จะเก็บใบสมัครไว้ทำการคัดเลือกในครั้งต่อไปซึ่งจะแจ้งวันและเวลาสอบให้ทราบภายหลัง เพื่ออพ.จะให้มีบุคคลให้คัดเลือกได้อีกในกรณีที่ไม่สามารถคัดเลือกคนได้ตามความต้องการทั้งหมดในการติดต่อผู้สมัครงานให้มาสอบ กองการเจ้าหน้าที่ใช้จดหมายเชิญสอบโดยแจ้งวัน เวลา และสถานที่สอบ ให้ผู้สมัครทราบ จดหมายเชิญมาสอบลงนามโดยผู้ช่วยหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่

นอกจากบุคคลภายนอกที่มีสิทธิ์สอบแล้ว ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิตรงกับความต้องการ และบุตรโดยตรงของผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิตรงกับความต้องการก็มีสิทธิ์สอบหรือมีบุคคลภายนอก โดยที่อายุอาจจะเกินเกณฑ์ที่กำหนด หรือได้รับเกรดต่ำกว่าที่กำหนดก็ได้ วิธีการนี้เป็นการสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ในกรณีที่มิอัตราทดแทนเกิดขึ้น แผนกสรรหา ก็จะดำเนินการสรรหาจากภายในก่อน ถ้าไม่ได้บุคคลที่ต้องการ ก็จะพิจารณาจากบุคคลที่สอบขึ้นทะเบียนไว้หรืออาจจะสรรหาจากภายนอกโดยประกาศรับสมัครเป็นครั้ง ๆ ไป

5. ปัญหาและข้อจำกัดของการสรรหา ปัญหาของการสรรหาบุคคลของ กพ. อาจแยกได้เป็น 2 ประเด็น คือ

1. ปัญหาเนื่องมาจากระบบ ในกรณีที่เป็นอัตราจัดสรร ขึ้นก่อนก่อนที่จะทำการสรรหา จะต้องให้ค.บ. พิจารณาอัตราค่าจ้างก่อนว่า ความต้องการของก.พ.ม.ในแต่ละปีมีจำนวนเท่าใด และมีปรากฏว่า การพิจารณาจัดสรรอัตราค่าจ้างมีการพิจารณาล่าช้า เมื่อประกาศความต้องการแล้วก็ต้องทำการสรรหาภายในก่อน การสรรหาภายในบางครั้งก็ไม่ได้คนที่ต้องการ จึงทำให้การสรรหาภายนอกเกิดความล่าช้าตามไปด้วย และเนื่องจากความต้องการของก.พ.ม. ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิศวกรรมศาสตร์มากที่สุด การสรรหาคนสำหรับวุฒนี้ก็มักจะต้องสรรหาบุคคลจากภายนอก เมื่อการสรรหาล่าช้าผลที่ตามมาก็คือ สาขาที่อยู่ในความต้องการมีผู้มาสมัครไม่มาก เนื่องจากผู้สมัครอาจได้งานทำที่อื่นแล้ว นอกจากนี้การกำหนดเกรดของผู้สมัครงานไว้ค่อนข้างสูง อาจจะทำให้สรรหาได้เฉพาะในกลุ่มคนที่เรียนเก่ง เฉพาะบางสถาบัน แต่โดยแท้จริงอาจจะไม่ได้คนที่ทำงานเก่งมาสมัครงานด้วย

2. ปัญหาเนื่องมาจากผู้สมัครงาน คั้งที่ทราบแล้วว่าขณะนี้ผู้ที่จบในสาขาวิศวกรรมศาสตร์กำลังอยู่ในความต้องการของตลาดแรงงานมาก ก.พ.ม. ก็ต้องการผู้ที่จบในสาขานี้ปีละเป็นจำนวนมากเหมือนกัน การสรรหาแต่ละครั้งจึงต้องแข่งขันกับธุรกิจอื่นด้วย ทำให้ผู้สมัครมีสิทธิ์เลือกงานได้ตามความพอใจ โดยเหตุที่ก.พ.ม. มีหน่วยงานกระจายอยู่ทั่วประเทศ บางครั้งทำการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครได้แล้ว แต่ผู้สมัครปฏิเสธที่จะไปทำงานต่างจังหวัด หรือบางครั้งสรรหาคนได้ แต่ผู้คัดเลือกไม่พอใจในตัวผู้สมัคร เนื่องจากมีลักษณะบุคลิกไม่เหมาะกับงานหรือมีผู้สมัครให้คัดเลือกน้อย

ข้อจำกัดที่อาจส่งผลกระทบต่อการสรรหาของก.พ.ม. ก็คือ ก.พ.ม. เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีโครงสร้างการบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ต้องเป็นไปตามกรอบที่กระทรวงการคลังกำหนด ทำให้อัตราค่าจ้างไม่จูงใจสำหรับผู้สมัครในบางตำแหน่ง เช่น นักเดินเรือ แพทย์ นักบิน การสรรหาบุคคลเหล่านี้จึงมักไม่ได้คนที่ตามความต้องการ หรือในตำแหน่งวิศวกร ผู้สมัครอาจมีอายุน้อย มีผลการศึกษาคดี แต่เป็นเพศหญิงไม่เหมาะสมกับลักษณะงานในโรงงานหรือต่างจังหวัด เป็นอุปสรรคต่อการหางาน ซึ่งถึงเหล่านี้ทำให้การสรรหาบุคคลต้องอยู่ในวงจำกัด

6. การคัดเลือกบุคคลในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในกพผ. ใช้วิธีการทดสอบ และสัมภาษณ์เป็นหลัก ผู้ว่าราชการจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการคัดเลือก และกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการคัดเลือก และกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการจ้าง โดยให้ผู้สมัครนำเอกสารหลักฐานประกอบการจ้างมาแสดงก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน

ในการอธิบายเรื่องการคัดเลือกบุคคลของกพผ. ผู้ศึกษาจะรายงานตั้งแต่ นโยบายการคัดเลือก การทดสอบ คณะกรรมการสอบและการสัมภาษณ์ การทำเอกสารหลักฐานประกอบการจ้างและการประเมินผลการคัดเลือก

1. นโยบายการคัดเลือก นโยบายหลักในการคัดเลือกบุคคลของกพผ. คือ ต้องการให้ได้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นคนเก่งและคนดีเข้ามาทำงาน โดยในแต่ละปีแนวทางของนโยบายการคัดเลือก ผู้ว่าราชการเป็นผู้กำหนดและให้หลักการดำเนินงานไว้ เช่นในปี 2531 การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานใหม่ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ต้องการผู้ที่มีอายุไม่เกิน 26 ปี ผู้สมัครงานตำแหน่งวิศวกรต้องมีระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.50 และตำแหน่งอื่นต้องไม่ต่ำกว่า 3.00 จากทุกสถาบันการศึกษาที่มีวุฒิตามความต้องการของกพผ. ผู้สมัครทุกคนจะต้องผ่านการคัดเลือก โดยมุ่งเน้นจะให้ได้ผู้ที่มีความถนัด เขาวน ปัญญาที่ดี เพื่อให้สามารถพัฒนาต่อไปได้และต้องการได้คนดี ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกลักษณะ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้สมัครงานต้องผ่านการทดสอบ ความถนัด เขาวน ปัญญา (aptitude test) โดยให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการทดสอบ ผู้ที่ผ่านการทดสอบต้องเข้ารับการสอบสัมภาษณ์ โดยให้มีคณะกรรมการสอบ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากสายงานต่างๆ ทุกสายงานมาร่วมกันพิจารณา และให้ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือก คือนับคุณสมบัติและความสามารถเป็นหลัก ความเห็นของคณะกรรมการสอบถือเป็นเกณฑ์ตัดสิน

2. การทดสอบ เมื่อผู้สมัครที่มีวุฒิและคุณสมบัติตรงตามความ

ต้องการของ กพผ. ทำการสมัครงานแล้ว ส่วนใหญ่จะต้องผ่านการทดสอบข้อสอบความถนัด เชาว์น ปัญญา สำหรับในระดับปริญญาตรีที่เปิดรับสมัคร เมื่อเดือนเมษายน 2531 นี้ ตำแหน่งที่อยู่ในความต้องการของกพผ. มีทั้งหมด 10 ตำแหน่ง ซึ่งผู้สมัครทุกตำแหน่งต้องผ่านการสอบข้อสอบความถนัด เชาว์น ปัญญา (aptitude test) รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานและบุตรของผู้ปฏิบัติงานกพผ. ที่มีวุฒิและความต้องการก็มีสิทธิ์ได้รับการคัดเลือก โดยการทดสอบนี้ด้วย ผู้มีสิทธิ์สอบต้องเสียค่าสอบคนละ 20 บาท

ข้อสอบความถนัด เชาว์น ปัญญา ที่ทีมงานของแผนกสรรหาจะเป็นผู้รับผิดชอบในการออกข้อสอบ ในแต่ละปีจะมีการออกข้อสอบไว้หลายชุด การออกข้อสอบใช้แนวความคิดของ Thurstone เป็นหลัก (การสอบความถนัด เชาว์น-ปัญญา หรือ Aptitude test นี้ บริญดา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ซึ่งเป็นผู้เขียนบทความเรื่อง "การวัดความถนัดตามแนวทฤษฎีของ Thurstone" ให้ความเห็นไว้ว่า Thurstone ได้วิเคราะห์สมรรถภาพทางสมองขึ้นพื้นฐานของมนุษย์ไว้ว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถทางด้านภาษา (verbal factor)
2. ความสามารถทางด้านจำนวน (number factor)
3. ความสามารถด้านเหตุผล (reasoning factor)
4. ความสามารถทางด้านความคล่องแคล่วในการใช้คำ (word fluency factor)
5. ความสามารถทางด้านมิติสัมพันธ์ (spatial factor)
6. ความสามารถทางด้านการสังเกตรับรู้ (perceptual factor)
7. ความสามารถทางด้านความจำ (memory factor)

ความสามารถด้านต่าง ๆ ที่ว่ามานี้ก็คือ ความถนัดที่มีอยู่ในตัวคน ซึ่งก็แล้วแต่ว่าผู้ใดจะมีความถนัดหรือความสามารถด้านใดเด่นชัดกว่ากัน การวัดความถนัดจะทำให้ทราบถึงสมรรถภาพสมองเบ็ดเสร็จในแต่ละด้าน ซึ่งเป็นสมรรถภาพที่คิดตัวมาแต่กำเนิดผสมผสานกับความรู้และประสบการณ์ทั้งหมด ที่แต่ละคนได้สะสมไว้ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันว่าจะมีคุณภาพต่อการเรียนรู้ การคิด การแก้ปัญหาได้มากน้อยเพียงไร มนุษย์ทุกคนย่อมมีระดับความถนัดแจกแจงเป็นเด่น ค้อยในแต่ละด้านประจำ

ตัวอยู่เสมอไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง ดังนั้นถ้าสามารถทราบถึงความถนัดของแต่ละคนได้ ก็อาจนำความรู้นั้นไปเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ กระทำหรือละเว้นการกระทำกิจกรรม ต่างๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความถนัดของเขาได้ เนื่องจากความถนัดมีความสำคัญ ดังกล่าวนี้ จึงได้มีความพยายามที่จะสร้างแบบทดสอบ เพื่อวัดความถนัดในแต่ละด้าน) ข้อสอบแต่ละชุดมี 100 ข้อ เป็นข้อสอบแบบให้เลือกตอบ (multiple choice) และ ให้ผู้สอบเลือกคำตอบที่ถูกต้อง หรือเหมาะสมที่จะเป็นคำตอบของคำถามที่ถามจากตัวเลือก 5 ตัว ซึ่งมีคะแนนข้อละ 1 คะแนน ผู้สอบต้องทำทั้งหมด 100 ข้อ ให้เวลาสอบ 1 ชั่วโมง 40 นาที ulyเฉลยแล้วผู้สอบมีเวลาทำข้อสอบข้อละ 1 นาที

ในการสอบเพื่อคัดเลือกผู้สมัครงาน 10 ตำแหน่ง ดังที่กล่าวมานี้ กองการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดให้มีข้อสอบ 2 ชุด คือ ข้อสอบสำหรับผู้สมัครด้านช่าง ได้แก่ ตำแหน่งวิศวกร นักวิทยาศาสตร์ นักธรณีวิทยา นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ สถาปนิก นักเดินเรือ และข้อสอบสำหรับผู้สมัครด้านธุรการ ได้แก่ ตำแหน่งนักบัญชี เศรษฐกร พยาบาล และวิทยากร เหตุที่ต้องแยกข้อสอบเป็น 2 ด้าน เพราะการสอบความถนัด เชวาร์น-ปัญญา เป็นการวัดความถนัดของผู้สอบในหลายๆ ด้าน บางด้านจำเป็นต้องวัดจากผู้สอบด้านช่างแต่ไม่จำเป็นต้องวัดจากผู้สอบด้านธุรการ แต่บางด้านก็จำเป็นต้องวัดจากผู้สอบด้านธุรการ แต่ไม่จำเป็นต้องวัดจากผู้สอบด้านช่าง การให้ความสำคัญของการสอบแต่ละด้านของผู้สอบที่ต่างกันจึงไม่เท่ากัน

เกณฑ์ในการตัดสินว่าผู้สอบผ่านการทดสอบ ในการทดสอบแต่ละครั้ง จะไม่เหมือนกัน เพราะใช้การตัดเกรดโดยการอิงกลุ่ม ซึ่งจะคงค่านึงถึงจำนวนคน ในแต่ละตำแหน่งที่จะต้องส่งให้กรรมการสอบทำการสัมภาษณ์ คือ จะต้องมึปริมาณที่เหมาะสมกับอัตราว่างของแต่ละตำแหน่ง ในบางตำแหน่งมีผู้สมัครน้อยแต่มีความต้องการมาก ถ้าตั้งเกณฑ์การทดสอบไว้สูงผู้สอบผ่านอาจจะมีน้อย แต่ถ้าตั้งเกณฑ์ต่ำก็อาจจะมีผู้สอบผ่านมาก ซึ่งทำให้มาตรฐานของการวัดค่าเกินไป อย่างไรก็ตามก่อนการตัดเกรดจะต้องนำคะแนนดิบมาทำเป็นคะแนนมาตรฐานปกติ (normalized standard score) โดยใช้ค่า T-ปกติ ซึ่งได้ยึดเอาคะแนนเฉลี่ย (mean) เป็นหลักในการพิจารณา ในการสอบครั้งนี้จากผลการสอบซึ่งได้นำคะแนนดิบมาทำเป็น

คะแนน T-ปกติ แล้วทั้งผู้สอบข้อสอบทางด้านช่างและด้านธุรกิจ กองการเจ้าหน้าที่
ได้แบ่งคุณภาพของความสามารถของผู้สอบเป็น 3 เกรด คือ เกรด A, B และ C ผู้
ที่สอบได้คือ ผู้ที่มีคะแนน T-ปกติ อยู่ในช่วง A และ B ส่วนผู้ที่ได้คะแนน T-ปกติ อยู่
ในช่วง C ถือว่าไม่ผ่านการสอบ

ผู้สอบได้ทั้งหมดจะทำการขึ้นทะเบียนไว้ เพื่อรอการคัดเลือกภายใน
1 ปี ข้อมูลของผู้สมัครที่สอบได้จะนำมาเก็บ รวบรวมใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการ
ประมวลผล เพื่อสะดวกแก่การเรียกใช้ ซึ่งจะมีข้อมูลเกี่ยวกับชื่อ สกุล เพศ อายุ
วุฒิการศึกษา สาขาที่สำเร็จ มหาวิทยาลัย ระดับคะแนนเฉลี่ย คะแนนสอบความถนัด
เขาวงกต-ปัญญา เป็นต้น (สำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการสอบก็จะเก็บใบสมัครงานไว้เพื่อรอ
การทาลายภายใน 1 ปี) แผนกสรรหาจะเป็นผู้รายงาน และสรุปผลการสอบว่ามีผู้
สอบทั้งหมดเท่าใด สอบได้กี่คน สอบไม่ผ่านกี่คน และรายงานให้หัวหน้ากองการ
เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อเสนอต่อผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงาน เพื่อขอหลักการดำเนินการ
การสัมภาษณ์ต่อไป

เมื่อได้รายชื่อผู้สอบผ่านแล้ว กองการเจ้าหน้าที่จะทำหนังสือแจ้งไป
ยังผู้สมัครว่า ได้ผ่านการสอบและได้รับการขึ้นทะเบียนไว้ ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่จะทำ
หนังสือเชิญมาสัมภาษณ์อีกครั้ง ภายในระยะเวลา 1 ปี ส่วนผู้สอบไม่ผ่านก็จะทำ
หนังสือแจ้งแสดงความเสียใจ

3. คณะกรรมการสอบและสัมภาษณ์ ในการสอบสัมภาษณ์จะมีคณะ-
กรรมการทั้งหมด 12 ชุด ทำการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร ที่ค้นสังเกตเห็นว่าเหมาะสม
สำหรับการปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ คณะกรรมการนี้มีชื่อเรียกว่า "คณะกรรมการสอบ"
ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยผู้ว่าการของแต่ละสายงาน เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้ปฏิบัติงานระดับ 11 ในสายงานนั้น เป็นกรรมการ 3 คน
3. ผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงาน เป็นกรรมการ
4. หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

บุคคลเหล่านี้เป็นคณะกรรมการสอบถาวรโดยตำแหน่ง แต่จะต้องได้
รับการแต่งตั้งโดยผู้ว่าการเป็นครั้งๆ ไป ประธานกรรมการจะต้องเสนอชื่อผู้แทน
ในสายงานของตน ซึ่งโดยมากมีตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป ให้มาเป็น
กรรมการสอบแต่ละครั้ง ในทางปฏิบัติ ประธานกรรมการอาจจะเชิญผู้แทนนอกสาย
งานซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น มาร่วมเป็นกรรมการด้วย เพราะเหตุว่าความ
ต้องการผู้ปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ มีความรู้ความสามารถไม่เหมือนกัน

ก่อนที่จะมีการสัมภาษณ์ กองการเจ้าหน้าที่ซึ่งทราบดีว่า ตำแหน่งใดบ้างที่ผู้
ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานในส่วนกลาง และต้องไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จะต้อง
เสนอรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบแยกตามตำแหน่งต่างๆ และแนบพร้อมทั้งทะเบียนประวัติ
ของผู้สมัครแต่ละคน ให้ผู้ช่วยผู้ว่าการในสายงานต่างๆ ทราบ และให้รายละเอียด
ของจำนวนอัตราและคุณสมบัติที่สายงานนั้นต้องการ เพื่อให้คณะกรรมการสอบทราบ
ข้อมูลของผู้สมัครก่อนการสัมภาษณ์ ในการเรียกผู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนไว้ (รวมทั้ง
ผู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนไว้จากการสอบครั้งที่ผ่านๆ มา และยังคงอยู่ในระยะเวลา 1 ปี)
มาสอบ ประธานกรรมการในแต่ละสายงาน จะเป็นผู้กำหนดอัตราส่วนของจำนวน
ตำแหน่งที่ต้องการกับจำนวนผู้สมัครที่ควรที่จะเรียกมาสัมภาษณ์ การเชิญบุคคลมาสอบ
สัมภาษณ์ต้องคำนึงถึงนโยบายการคัดเลือกของกพผ. คือ ให้ผู้ปฏิบัติงานและบุตรของผู้
ปฏิบัติงานของกพผ. ที่สอบความถนัดเขาวัว- ปัญญาผ่าน มีโอกาสรับการสัมภาษณ์ก่อน
บุคคลภายนอก

ในบางสายงานกรรมการอาจเรียกผู้สอบผ่านมาสอบสัมภาษณ์ทั้งหมด
เพราะอัตราที่ต้องการมีมาก แต่บางสายงานก็อาจเชิญมาน้อย เพราะต้องการน้อย
และมีผู้สมัครให้เลือกมาก อีกทั้งมีผู้ปฏิบัติงานหรือบุตรของผู้ปฏิบัติงานกพผ. ซึ่งได้รับสิทธิ์
อยู่แล้ว บุคคลภายนอกจึงต้องเลือกเฉพาะผู้ที่มีระดับการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดีมากที่สุดของ
แต่ละสถาบัน และเป็นผู้ที่ทำงานแบบสอบข้อเขียนได้ที่ด้วย มาสอบเท่านั้น เพราะถ้า
เรียกมาสอบทั้งหมดอาจทำให้เสียเวลามากเกินไป นอกจากนี้กองการเจ้าหน้าที่จะ
ต้องนัดวันและเวลาสอบ สถานที่สอบกับคณะกรรมการทุกชุดให้แน่นอน เพื่อจะได้ติดต่อ
ผู้สมัครให้มาสอบได้ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยทางจดหมายเชิญสอบสัมภาษณ์เป็น
รายบุคคล คณะกรรมการสอบบางชุดอาจจะกำหนดแบบฟอร์มในการสัมภาษณ์ไว้ โดย

ขอให้แผนกสรรหาจัดทำแบบประเมินผลการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานให้ (โปรดดูตัวอย่างแบบประเมินผลการสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน ได้ในภาคผนวก จ) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์คณะกรรมการต้องพยายามเลือกเฟ้นคนที่ดีที่สุดทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และจัดสรรให้หน่วยงานในแต่ละสายงานที่ต้องการคน โดยยึดเรื่องความเหมาะสมของผู้สมัครงานกับสภาพของงาน ที่ต้องปฏิบัติเป็นหลักในการพิจารณา เพราะบางครั้งหัวหน้าหน่วยงานก็ไม่ได้สัมภาษณ์เอง อย่างไรก็ตามผู้ช่วยผู้ว่าการของสายงานนั้นจะพยายามเลือกคนที่เหมาะสมมากที่สุด ตามความต้องการ

เมื่อทำการสัมภาษณ์จนได้ผู้ปฏิบัติงานแล้ว กองการเจ้าหน้าที่จะจัดทำรายชื่อผู้สอบผ่าน รายงานให้ผู้ว่าการทราบ และจัดทำเป็นประกาศตีพิมพ์ที่กองการเจ้าหน้าที่ โดยผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงานหรือผู้ช่วย จะเป็นผู้ลงนามในประกาศ ผู้สอบทุกคนจะต้องมาตามผลเอง และรายงานตัวเพื่อเข้าทำงานและทำหลักฐานประกอบการจ้างได้ที่แผนกสรรหา

4. การทำหลักฐานประกอบการจ้าง หลังจากที่ได้ผ่านการคัดเลือกมารายงานตัวแล้ว แผนกสรรหาจะชี้แจงให้ทราบข้อแนะนำในการเตรียมเอกสารเพื่อตรวจคุณสมบัติ และทำหลักฐานประกอบการจ้าง ซึ่งมี 3 เรื่องที่สำคัญ คือ

1. หลักฐานประกอบใบสมัคร ผู้สอบผ่านต้องเตรียมเอกสารมาให้ครบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

2. การตรวจโรค และการตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือ ทั้ง 2 กรณีผู้สอบผ่านต้องมารับหนังสือส่งตัวจากแผนกสรรหา กองการเจ้าหน้าที่

3. การรับรองค่าประกัน ผู้สอบผ่านจะต้องหาผู้รับรองค่าประกัน มาลงลายมือชื่อต่อหน้าเจ้าหน้าที่ของแผนกสรรหา ซึ่งผู้รับรองค่าประกันอาจจะเป็นบุคคลภายนอกหรือภายในก็ได้ อย่างไรก็ตามต้องมีคุณสมบัติตามที่กพผ. กำหนด (รายละเอียดโปรดดู ข้อแนะนำในการเตรียมเอกสาร เพื่อการตรวจสอบคุณสมบัติ และทำหลักฐานประกอบการจ้าง ในภาคผนวก จ)

เมื่อทำหลักฐานประกอบการจ้างเรียบร้อยแล้ว แผนกสรรหาจะชี้

แจ้งเงื่อนไขการรับสมัครผู้เข้าปฏิบัติงานในกพผ. ให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้ทราบก่อนการเริ่มปฏิบัติงาน (โปรดดูรายละเอียดของเงื่อนไขการรับสมัครผู้ปฏิบัติงานในกพผ. ในภาคผนวก จ)

5. การประเมินผลการคัดเลือกบุคคล แผนกสรรหาจะทำการประเมินผลการคัดเลือก 2 ด้านคือ ในด้านการดำเนินการกิจกรรมและด้านผลสำเร็จ การประเมินผลในด้านการดำเนินการกิจกรรม จะพิจารณาจากการตีค่าประกาศรับสมัครงาน ว่าสามารถกระจายข่าวสาร ข้อมูลของการรับสมัครให้ผู้สนใจได้ทราบอย่างทั่วถึงหรือไม่ การตีค่าประกาศรับสมัครที่สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งได้ผลดีเพียงใด เกณฑ์ในการพิจารณาการคัดเลือกเบื้องต้นเมื่อเทียบกับจำนวนผู้สมัครงานมีความเหมาะสมหรือไม่ การติดต่อผู้สมัครงาน การจัดสอบ สถานที่สอบ บรรยากาศ วันและเวลาสอบ มีผลต่อการสอบและผู้สมัครสอบอย่างไร จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ใช้คุมสอบ การตรวจข้อสอบ การจัดระเบียบประวัติของผู้สมัคร สิ่งเหล่านี้มีความเหมาะสมกับระยะเวลาและกำลังเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่ละกิจกรรมมากน้อยเพียงใด เป็นไปตามแผนงานสรรหา-จ้างหรือไม่ ควรปรับปรุงอะไรบ้าง นอกจากนี้ แผนกสรรหายังได้ทำการวิเคราะห์ข้อสอบ ichtet การตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบเป็นรายข้อ ichtet ใช้ผลการสอบของผู้สอบเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เพื่อให้ทราบถึงความยากง่ายของข้อสอบ และข้อสอบนั้นสามารถจำแนกคนเก่ง และคนไม่เก่งได้หรือไม่ วิธีการนี้จะช่วยปรับปรุงการออกข้อสอบในครั้งต่อไปให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

การประเมินผลการคัดเลือกด้านผลสำเร็จ จะพิจารณาว่าสามารถคัดเลือกคนได้ ในแง่ของจำนวนและคุณสมบัติของผู้สมัครที่ตรงกับเป้าหมายไว้ตามความต้องการหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างที่ต้องแก้ไข ยิ่งไปกว่านั้น ฝ่ายการพนักงานและหน่วยงานต้นสังกัดจะประสานงานกัน ichtet หลังจากที่มีฝ่ายฝึกอบรมได้ทำการการปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่แล้ว ต่อจากนั้นจะเป็นช่วงของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานใหม่ (โปรดดูตัวอย่างแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานใหม่ในภาคผนวก จ) ซึ่งมีระยะเวลาไม่เกิน 5 เดือนครั้งนับแต่วันเริ่มงาน วิธีการนี้จะช่วยทำให้ทราบว่า การคัดเลือกที่ผ่านมา นั้น กพผ. ได้คนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรือไม่ และจะมีแนวโน้มในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคลเหล่านั้นได้หรือไม่บ้าง