

การบริหารงานบุคคลของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย



นายสีหนาท ส่วนแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต

ภาควิชาพาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2527

ISBN 974-563-434-4

009806

11792338A

PERSONNEL ADMINISTRATION OF PETROLEUM AUTHORITY OF THAILAND

Mr. Seahanat Suankeow

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1984

ISBN 974-563-434-4

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การบริหารงานบุคคลของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย

โดย

นายสีหนาท ส่วนแก้ว

ภาควิชา

พาณิชย์ศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา

นายอนันต์ อิชยพุกษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยค้ำลิตราจารย์ อารยา อรรถวุฒิวรวัจกั



บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

สุประดิษฐ์ บุณนาค

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองค้ำลิตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุณนาค)

คณะกรรมการลอบวิทยานิพนธ์

สุธี เอกะหิตานนท์

ประธานกรรมการ

(รองค้ำลิตราจารย์ ดร.สุธี เอกะหิตานนท์)

สุภาภรณ์ พลนิกร

กรรมการ

(อาจารย์ สุภาภรณ์ พลนิกร)

อารยา อรรถวุฒิวรวัจกั

กรรมการ

(ผู้ช่วยค้ำลิตราจารย์ อารยา อรรถวุฒิวรวัจกั)

อนันต์ อิชยพุกษ์

กรรมการ

(นาย อนันต์ อิชยพุกษ์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารงานบุคคลของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย
ชื่อผลิต	นายสีหนาท ส่วนแก้ว
อาจารย์ที่ปรึกษา	นายอนันต์ อึยบพุกษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยค้ำสตราจารย์ อารยา อรรถภูวดีรวาจกั
ภาควิชา	พาณิชยศาสตร์
ปีการศึกษา	2526



บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการศึกษาดังหลักการและวิธีการจัดระบบการบริหาร ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในงานบุคคลของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งเกิดขึ้นใหม่โดยการรวมตัวกันของรัฐวิสาหกิจหลายหน่วยงาน จึงมีเอกลักษณ์เฉพาะแบบของตนเองไม่เหมือนกับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ โดยการวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิโดยการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรและข้อมูลทุติยภูมิ โดยการค้นคว้าและรวบรวมจาก หนังสือวารสาร เอกสารต่าง ๆ ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ ของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยและของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ ตามลุ่มมติฐานปรากฏว่า

1. การจัดการด้านสวัสดิการของ ปตท. ไม่สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีสวัสดิการบางประเภทยังมีข้อบกพร่องในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจัดให้กับพนักงาน ตลอดจนความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ สถานที่และบุคลากร ในสวัสดิการประเภทนั้น ๆ เป็นส่วนประกอบทำให้การจัดการด้านสวัสดิการของ ปตท. ยังไม่สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง

2. ในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2527 ถึง พ.ศ. 2531) แนวโน้มของความต้องการด้านกำลังคนของ ปตท. จะไม่เพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า (ร้อยละ 100) ทั้งนี้เพราะโครงการใหญ่ ๆ ของ ปตท. ส่วนมากได้เริ่มกระทำมานานแล้วและโครงการต่าง ๆ เหล่านี้บาง-

โครงการก็สิ้นสุดลงไปแล้วและบางโครงการก็มีการลดการจะสิ้นสุดลงในระยะ 1 ปี หรือ 2 ปีข้างหน้า ซึ่งจะมีผลทำให้จำนวนพนักงานที่หมดภาวะก็ได้รับผิดชอบเหล่านี้ก็กลับเข้ามาช่วยงานในการดำเนินงานในหน่วยต่าง ๆ ของ ปตท. ซึ่งจะเป็นผลทำให้การรับพนักงานเข้ามาใหม่มีอัตราลดลง ถึงแม้ว่าโครงการบางโครงการในต้นสังกัดและกลุ่มน้ำมันตลอดจนในต้นกลกรรมพิเศษ จะทำให้จำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นมากก็ตามที แต่แนวโน้มของจำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้นนั้นก็ยังมีปริมาณไม่มากดังลุ่มมติฐานที่ตั้งไว้แต่อย่างใด

จากการวิจัยสามารถสรุปข้อ เสนอแนะในการแก้ปัญหาได้ดังนี้

1. ปตท. ลุ่มควรที่จะมีการวางแผนกำลังคนในอนาคต เพื่อกำหนดปริมาณและคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการเข้ามาประจำในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลทำให้ไม่ขาดแคลนบุคลากร และได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งดำเนินการวางแผนงานทางด้านบุคคลเพื่อรองรับพนักงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเหมาะสมด้วย
2. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานควรปรับปรุงการกระจายข่าวการรับสมัครงานให้กว้างขวางและทั่วถึงกันเพื่อให้ได้บุคคลที่จะมาสมัครจากแหล่งต่าง ๆ และช่วยลดปัญหาขาดใจใน เรื่องการใช้ระบบพรรคพวกในการรับสมัครงาน
3. การคัดเลือก ควรจัดให้มีการสอบภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งมีแบบทดสอบที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและมาตรฐานตรงตามต้องการ และมีมาตรฐานในการคัดเลือกที่มีความถูกต้องและยุติธรรม
4. การฝึกอบรมและพัฒนา ควรจะได้มีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อจะได้จัดให้มีการอบรมที่จำเป็นจริง ๆ ในการช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงาน และจะช่วยควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ซึ่งไม่เพียงพอยู่ในขณะนี้ด้วย
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีแบบฟอร์ม และวิธีการประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์การโดยเร็ว เพื่อลดปัญหาในการประเมินผลงานที่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปรียบเทียบและความไม่เข้าใจในหมู่พนักงาน
6. สวัสดิการ ควรมีการปรับปรุงเงื่อนไข วิธีการ ตลอดจนบุคลากรในการจัดการสวัสดิการบางประเภท ที่ยังไม่สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง เช่น ารรับส่งพนักงาน บริการตรวจรักษาโรค บริการซื้อและยืมถึงกิจ เป็นต้น เพื่อที่จะ-

ทำให้ลัทธิสังคมนิยมทุกประเภทสามารถสนองประโยชน์ให้กับพนักงานได้อย่างทั่วถึง

7. วินัยและการร้องทุกข์ ควรจัดให้มีกฎระเบียบและข้อวินัย ซึ่งเป็นของ
 ปตท. เองออกมาให้ให้เร็วที่สุด เพื่อขจัดปัญหาคนในองค์กรเดียวกัน มีข้อบังคับคนละ-
 ฉบับ และจะได้เป็นมาตรฐานเดียวกัน หมดทั้งองค์กร ซึ่งจะเป็นการง่ายในการปฏิบัติตน
 ของพนักงานในองค์กร และสะดวกต่อการพิจารณาข้อวินัยของพนักงานของหัวหน้าหน่วยงาน
 ด้วย

8. การแรงงานสัมพันธ์ ควรจะได้จัดให้มีการประชุมด้านแรงงานสัมพันธ์ในหมู่
 หัวหน้าหน่วยงานกับพนักงาน ในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาช่องว่างของผู้บริหารและพนักงาน
 อันเล็กน้อย โดยความร่วมมือช่วยเหลือของกองแรงงานสัมพันธ์และฝ่ายสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้ยังมีสิ่ง ซึ่งควรศึกษาต่อไป คือวิวัฒนาการการปรับตัวของรัฐบาลภาค
 แห่งนี้ ในแง่ของการบริหารบุคคล ซึ่งมาจากการรวมองค์กรหลาย ๆ องค์กรเข้าด้วยกัน
 จึงเป็นการรวมบุคคลหลายพวก หลายเหล่าเข้าด้วยกัน ดังนั้นการศึกษาการปรับตัวของพนักงาน
 ในองค์กรในแง่ของการทำงานรวมกันและการประสานงาน จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจศึกษาต่อไป

Theme of Thesis Personnel Administration of Petroleum
 Authority of Thailand
Name Mr. Seahanat Suankeow
Thesis Advisor Mr. Anan Itchayapruks
Thesis Co-Advisor Mrs. Araya Attawutiworawaj
Department Commerce
Academic Year 1984



ABSTRACT

The objectives of this thesis are the study of administrative standards and techniques, as well as problems and difficulties faced by the personnel management of the Petroleum Authority of Thailand, a newly established government enterprise formed by a consortium of several existing agencies; its identity is unique unlike any other government enterprises as a result of extraordinary circumstances when formed. The study uses primary data obtained from interviews and questionnaires to survey the opinions of employees and secondary data obtained from research and compiling from books, periodicals, other documents such as rules and regulations, notices, instructions and orders of Petroleum Authority of Thailand and other Government units concerned.

The results of study and analysis of the hypothesis are:-

1. Welfare management of Petroleum Authority of Thailand cannot meet the needs of its employees thoroughly; as there are some deficiencies of criteria and conditions in providing the welfare for the

employees. Furthermore, the insufficiency of equipment, places and personnel for the provided welfare is another cause that makes the welfare management unable to meet its employees needs thoroughly.

2. In the 5-year period, (1984-1988) the work force of the Petroleum Authority of Thailand shall not be twice than it is now, owing to the undertaking of big projects and most of these have been being underway for quite a long time; some have been completed while some are expected to be completed within one or two more years. The employees who have completed in their performances may come to join in the works which are being performed thus the number of new employees, to be recruited may be deminished. Even though some projects regarding explorations and refineries as well as of other special activities shall demand new batches of employees, but the trend of the increased will not be as big as the hypothesis set.

Outlines of conclusion obtained by analysis and recommendations to tackle the problems are:-

1. Petroleum Authority of Thailand should make a plan for the personnel department for the future, so that the quantity and quality of personnel for its several departments will suffice. The quality will meet the demands when the time arises. Planning for the personnel should be implemented so that it should be on a suitable basis.

2. When a need for workers arises, publicity for the recruitment should be extensively made in order to draw applicants from different sources and at the same time favouritism should be deminished in enrollment too.

3. Screening should be based on theory and practice to be conducted systematically to ensure specific quality and quantity of the persons to be recruited and also should be conducted on equitable basis.

4. Training and development should be conducted following the opportunities sought out and the training should be aimed at the improvement of the execution of the duties. Funds for the purposes should be disbursed appropriately as the prevailing situation shows its inadequacy.

5. The assessment of the performance should in format with methods of assessment adopted by the whole organization thus to lessen the problems originated by different ways of assessments conducted by each department and by this difference in method the workers then will focus their attention on the comparison of difference and may create misunderstanding.

6. The conditions, the personnel and the means of providing the welfare, which are still unable to meet its employees' needs thoroughly such as bus service, medical service and purchasing and lending gas-holders service, etc., should be improved in order to enable all kinds of the welfare to be useful for the employees thoroughly.

7. Discipline and petitions should be made in line with rules and regulations of Petroleum Authority of Thailand which are to be put into practice soonest possible. Standard rules and regulations for the whole organization is to be used and every employee can follow with ease and at the same time, consideration of penalty can be fairly meted out.

8. Labour relations should be conducted amongst the chief of each unit with the employees of unit concerned in order to narrow the gaps between executives and subordinates, with the cooperation of Labour Relations Division and Labour Union alike.

The other aspect that should be studied is the evolution of the adjustment of this Government enterprise is regard to personnel management, the workers who actually come from various agencies. It is a pot-pourri, self adjustment of each individual is quite interesting for further study.



กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษา คุณอนันต์ อภัยพฤษ์ และอาจารย์ที่
ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยค้ำถาจารย์ อารยา อรรถภูษิตวราจกั ที่ได้ช่วยชี้แนะการรวบรวมเนื้อ
เรื่องการค้นคว้า และการวางรูปแบบของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนคณะกรรมการทั้งหลายที่
ร่วมในการแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พร้อมกันนี้ ผู้เขียนก็ต้องขอขอบพระคุณ ค้ำถาจารย์ ดร.นราศัพท์ ไชวณิชกุล
รองค้ำถาจารย์ ศิริโสภากย์ บุรพาเตชะ รองค้ำถาจารย์ พรหมพิไล คุณาพันธุ์ รอง-
ค้ำถาจารย์ ดร.สรชัย พิศาลบุตร และอาจารย์ ฐิตินัย อินทรสุยศิริ ที่ได้ช่วยแนะนำแนว-
ทางขั้นต้นเพิ่มเติมให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้เขียนขอขอบพระคุณ คุณสกล ณะเนันทน์ คุณกฤษ ณะเนันทน์ คุณลัมศักดิ์
ประสงศ์ผล คุณลัมศักดิ์ ตูลกิจจางค์ และพนักงานการปีโตรเสียมทุกท่าน ตลอดจนเพื่อน ๆ
และน้อง ๆ ซึ่งมีส่วนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สัมฤทธิ์ผลได้ ความดีและผลประโยชน์ทั้งหลายที่อาจ
จะได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้เขียนขอมอบให้แต่บิดามารดาของผู้เขียนเอง และทุก
ท่านที่มีส่วนช่วยเหลือโดยหมดสิ้น ข้อบกพร่องต่าง ๆ ทั้งหมดอันได้เกิดขึ้นด้วยประการใดก็ดี
ผู้เขียนขออภัยรับแต่เพียงผู้เดียว

สีหมาส ล้วนแก้ว



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ย
กิตติกรรมประกาศ	ย
รายการตารางประกอบ	ร
รายการรูปประกอบ	พี
บทที่	

1. บทนำ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา	1
ขอบเขตของการศึกษา	1
สมมุติฐานของการศึกษา	2
กระบวนการวิจัย	2
แหล่งของข้อมูล	2
แนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	3

2. ประวัติและการดำเนินงานโดยทั่วไปของ ปตท.

ความเป็นมาของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	4
วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	5
ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	5
การดำเนินงานของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	7
การดำเนินงานของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	15
- กิจการด้านน้ำมัน	15
- กิจการด้านก๊าซธรรมชาติ	19

แผนของโครงการในอนาคต	21
- แผนงานและโครงการด้านน้ำมัน	21
- แผนงานและโครงการพัฒนาก๊าซธรรมชาติ	23
3. การบริหารบุคคล	
การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	32
ขั้นตอนของการวางแผนงานบุคคล	32
ความต้องการด้านกำลังคน	33
กระบวนการหรือขั้นตอนของการวางแผนกำลังคน	33
ขนาดและระยะเวลาของการพยากรณ์ความต้องการด้านกำลังคน	37
วิธีการพยากรณ์ความต้องการด้านกำลังคน	38
วิธีการสรรหาบุคคล	40
แหล่งกำลังงาน	41
ขั้นตอนในการคัดเลือกคน	42
การบรรจุแต่งตั้ง	42
การฝึกอบรม	43
ประเภทของการฝึกอบรม	44
วิธีการฝึกอบรม	44
การประเมินผลการฝึกอบรม	45
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	46
เงินเดือนและค่าจ้าง	47
การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย	49
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง	50
การโยกย้าย	51

วินัยและการร้องทุกข์	52
- ลักษณะของวินัย	52
- การดำเนินการทางวินัย	53
- การร้องทุกข์	54
แรงงานสัมพันธ์	55
ลัทธิลัทธิการและประโยชน์แก้อุตสาหกรรม	57
หลักการในการคัดลัทธิลัทธิการ	58
ประเภทของลัทธิลัทธิการและประโยชน์แก้อุตสาหกรรม	59

4. การบริหารงานบุคคลของ ปตท.

ค่าใช้จ่ายพนักงานสำหรับด้านน้ำมันและส่วนกลาง	67
ค่าใช้จ่ายพนักงานสำหรับด้านก๊าซธรรมชาติ	68
หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบด้านการพนักงานของ ปตท.	69
- กองฝึกอบรมและพัฒนาองค์กร	69
- กองการแพทย์	71
- กองการพนักงาน	73
- กองลัทธิลัทธิการ	74
- กองแรงงานสัมพันธ์	76
- แผนกธุรการ	77
การวางแผนกำลังคน	79
การสรรหาบุคคลและการคัดเลือก	90
การบรรจุแต่งตั้ง	94
การทดลองงาน	96
การฝึกอบรม	97
การประเมินผล	98

การประเมินผล	104
อัตราเงินเดือน	105
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	107
- สำหรับผู้ซึ่งจะได้รับ การเลื่อนเงินเดือนประจำปีปกติ...	107
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนในกรณีพิเศษ	109
- การงดการเลื่อนขั้นเงินเดือน	110
การเลื่อนตำแหน่ง	110
การโยกย้าย	111
ล่วลัดการ	112
- ล่วลัดการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	112
- เงินช่วยเหลือการคลอดบุตร	114
- เงินช่วยเหลือบุตร	115
- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	116
- เรื่องล่วลัดการเงินกู้	117
- ล่วลัดการกู้ยืมเงินเพื่อที่อยู่อาศัย	118
- ล่วลัดการพิเศษ	120
- บ้านพักพนักงาน	121
- รถบริการรับ-ส่งพนักงาน	122
- เครื่องแบบชุดปฏิบัติงาน	124
- กองทุนบำเหน็จ	125
- เรื่องการฉกฉวยเงินสงเคราะห์พนักงานเมื่อถึงแก่กรรม ..	126
- การซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับใช้เอง	127
- การซื้อก๊าซหุงต้ม	128
- เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ...	129
- ล่วลัดการที่ ปตท. สัดขึ้นตามกฎหมายแรงงาน	130

บทที่	หน้า
การลา	131
วินัยและการลงโทษ	133
แรงงานสัมพันธ์	142
การพ้นจากหน้าที่และสภาพการเป็นพนักงาน	144
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	146
6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	202
บรรณานุกรม	215
ภาคผนวก ก.	219
ภาคผนวก ข.	227
ประวัติผู้เขียน	258

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1. แสดงจำนวนน้ำมันสำเร็จรูปที่ซื้อจากประเทศผู้ผลิต	16
2. แสดงคลังสำรองน้ำมัน ปตท.	17
3. แสดงโครงการในอนาคตของ ปตท.	30
4. แสดงอัตราค่าส่งฝ่ายบริหารงานบุคคลของ ปตท.	78
5. แสดงค่าต่าง ๆ ที่ใช้ในการคำนวณหาแนวโน้มน้ำมัน	88
6. แสดงจำนวนพนักงานที่คำนวณได้จากภาวะการพยากรณ์แนวโน้มน้ำมัน	89
7. แสดงบัญชีอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างของ ปตท.	106
8. แสดงอัตราอำนาจลดขั้นเงินเดือนหรือตัดเงินเดือนของผู้บังคับบัญชา	141
9. แสดงการแบ่งอัตราค่าส่งพนักงานแยกเป็นกลุ่มตามส่วนต่าง ๆ 8 ด้าน	148
10. แสดงเพศของผู้ตอบ โดยแยกตามกลุ่มผู้ตอบ	150
11. แสดงระดับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	151
12. แสดงสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม	152
13. แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อเข้าทำงาน	153
14. แสดงจำนวนปีที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	154
15. แสดงระดับตำแหน่งขั้นของพนักงาน	155
16. แสดงอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	156
17. แสดงจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ	157
18. แสดงแหล่งที่ทำให้ทราบข่าวการรับสมัครงาน	159
19. แสดงวิธีการคัดเลือกเข้าทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	160
20. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกเข้าทำงาน	161
21. แสดงระยะเวลาการทดลองงาน	162
22. แสดงความคิดเห็นในความรู้ที่ศึกษามากับงานที่รับผิดชอบ	163
23. แสดงถึงการเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	164

ตารางที่	หน้า
24. แสดงจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรม	165
25. แสดงสถานที่ให้การฝึกอบรมโดยแยกตามกลุ่มผู้ตอบ	166
26. แสดงความคิดเห็นในการเข้ารับการฝึกอบรม	167
27. แสดงถึงสาเหตุของความไม่พอใจในการฝึกอบรม.....	168
28. แสดงความต้องการในการฝึกอบรม	169
29. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลงาน	170
30. แสดงสาเหตุของความไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	171
31. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ	172
32. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	173
33. แสดงสาเหตุความไม่พอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	174
34. แสดงการโยกย้ายตำแหน่ง	175
35. แสดงสาเหตุของการโยกย้ายตำแหน่ง	176
36. แสดงถึงการได้ทราบเหตุผลหรือมีเหตุผลในการโยกย้ายตำแหน่ง	177
37. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนองความต้องการของสวัสดิการที่ทาง ปตท. จัดให้	178
38. แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการ เงินกู้	181
39. แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	182
40. แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร	183
41. แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการซื้อก๊าซหุงต้ม และยิมถึงก๊าซ	184
42. แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการรถรับส่งพนักงาน	185
43. แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการ เงินช่วยเหลือ ค่าคลอดบุตร	187
44. แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการ การตรวจ รักษาโรค	189

ตารางที่	หน้า
45. แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการยาและเวชภัณฑ์.	190
46. แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการโรงอาหาร ...	191
47. แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร	192

รายการรูปประกอบ

		หน้า
1. แผนภูมิที่ 1	การแบ่งส่วนงานของ ปตท. พ.ศ. 2524	9
2. แผนภูมิที่ 2	ระดับตำแหน่งต่าง ๆ ใน ปตท.	12
3. ภาพประกอบที่ 1	ที่ตั้งคลังน้ำมันของ ปตท.	18
4. ภาพประกอบที่ 2	แผนที่แสดงโครงสร้างหลุมก๊าซและระบบท่อส่งก๊าซในทะเล และบนบก	29
5. แผนภูมิที่ 3	การกระจายงานด้านบริหาร	70
6. แผนภูมิที่ 4	ขั้นตอนการรับบุคคลเข้าทำงานของ ปตท.	91