

บทที่ 1

บทนำ



## 1. ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้านครหลวง

ประเทศไทยเริ่มมีกระแสไฟฟ้าใช้ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว<sup>1</sup> ในขณะนั้น จอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) ซึ่งเพิ่งเดินทางกลับจากยุโรปได้ คำริที่จะให้มีไฟฟ้าใช้ในกรุงเทพฯ จึงสั่งซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้ามาจากประเทศอังกฤษ<sup>2</sup> ดังนั้น กระแสไฟฟ้าได้เริ่มผลิตใช้เป็นแห่งแรกในพระบรมมหาราชวังใน พ.ศ. 2427 จนกระทั่งถึง พ.ศ. 2440 กิจการไฟฟ้าดังกล่าวได้ถูกโอนไปให้บริษัทอเมริกันชื่อ Bangkok Electric Light Syndicate อย่างไรก็ตามกระแสไฟฟ้ายังคงมีใช้ในพระบรมมหาราชวัง

ในปี พ.ศ. 2437 ประชาชนในกรุงเทพฯ ที่ตั้งบ้านเรือนอยู่ตอนใต้ของคลองบางลำพู และคลองบางกอกน้อยได้รับผลประโยชน์จากการนำกระแสไฟฟ้ามาใช้ในรถราง ทำให้การคมนาคม สะดวกรวดเร็วขึ้น กิจการรถรางได้เจริญและวิวัฒนาการเรื่อยมาโดยอยู่ในความดูแลและความรับผิดชอบของการไฟฟ้ากรุงเทพฯ ( Bangkok Electric Works ) โดยรัฐบาลเป็นเจ้าของและ ได้รับช่วงสัมปทานการเดินรถรางและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด ( Thai Electric Corporation Ltd. ) ซึ่งสถานที่ทำการและโรงจักรเดินเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ที่ข้างวัดราชบูรณะราชวรวิหาร (วัดเสียบ) อันเป็นสถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบันนี้ ส่วนประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณตอนเหนือของคลองบางกอกน้อยและบางลำพูนั้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีพระราชดำริให้เจ้าพระยามรราช (ปั้น สุขุม)

<sup>1</sup> อำนวย อุดมศิลป์, "วิวัฒนาการของการไฟฟ้าในประเทศไทย ตั้งแต่สมัย ร. 5 จนถึงปัจจุบัน" วารสารข่าวไฟฟ้า ฉบับพิเศษ (2511), หน้า 7.

<sup>2</sup> การไฟฟ้านครหลวง, "ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้านครหลวง" (กรุงเทพมหานคร การไฟฟ้านครหลวง, 2520), หน้า 1.

เป็นผู้จัดสร้างโรงไฟฟ้าขึ้นชื่อว่า การไฟฟ้าหลวงสามเสน โดยในปี พ.ศ. 2457 ได้ดำเนินการจ่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่ประชาชนที่ต้งบ้านเรือนอยู่ในบริเวณนี้ ซึ่งต่อมาการไฟฟ้าหลวงสามเสนได้เปลี่ยนชื่อเป็น กองไฟฟ้าหลวงสามเสน สังกัดกรมโยธาธิการ กระทรวงนครบาล

เนื่องจากความต้องการในการใช้กระแสไฟฟ้าของประชาชนในเขตกรุงเทพฯ ได้มีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ รัฐบาลจึงเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มการให้บริการด้านกระแสไฟฟ้า ดังนั้น เมื่อวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2496 ได้มีการตราพระราชบัญญัติการพลังงานแห่งชาติขึ้น<sup>1</sup> และได้ออกพระราชบัญญัติจัดตั้งการไฟฟ้านครหลวงขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2501<sup>2</sup> โดยรวมการไฟฟ้ากรุงเทพฯ กับกองไฟฟ้าหลวงสามเสนเข้าด้วยกันและดำเนินการบริการด้านกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชนในเขตกรุงเทพฯ มาจนถึงปัจจุบันนี้

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งการไฟฟ้านครหลวง<sup>3</sup> ก็คือ

1. ผลิตพลังงานไฟฟ้าไปพ่วงก่อนในระหว่างที่ยังไม่ได้มีการโอนตามมาตรา 14 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติการไฟฟ้ายันฮี พ.ศ. 2500
2. จัดให้ได้มาและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า
3. ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้านครหลวง

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้การไฟฟ้านครหลวงมีหน้าที่หลักที่สำคัญในการให้บริการด้านกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชนภายในเขตรับผิดชอบ อันได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และนนทบุรี<sup>4</sup> โดยมีฐานะทางกฎหมายเป็นนิติบุคคลและมีลักษณะของการดำเนินกิจการเป็นรัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภค

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2501. "ราชกิจจานุเบกษา 75 "  
(31 กรกฎาคม 2501), หน้า 2.

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

<sup>4</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 4.

ปัจจุบันการไฟฟ้านครหลวงได้จัดรูปองค์การโดยแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งการไฟฟ้านครหลวง ดังรายละเอียดต่อไปนี้<sup>1</sup>

1. ผู้ว่าการ เป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบงานของการไฟฟ้านครหลวงในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยควบคุมงานของรองผู้ว่าการทั้งสี่ส่วน
2. รองผู้ว่าการส่วนบริหาร มีหน่วยงานที่อยู่ในความควบคุม, ดูแล และรับผิดชอบ คือ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (ฝกน.) ฝ่ายการบัญชีและการเงิน (ฝบช.) กองเศรษฐกิจพลังไฟฟ้า (ศก.) ฝ่ายบริการทั่วไป (ฝบท.) และโรงพยาบาลการไฟฟ้านครหลวง (รพ.)
3. รองผู้ว่าการส่วนปฏิบัติการ มีหน่วยงานที่อยู่ในความควบคุม, ดูแล และรับผิดชอบ คือ ฝ่ายจำหน่าย (ฝจน.) ฝ่ายบริการผู้ใช้ไฟ (ฝบฟ.) และฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้า (ฝคฟ.)
4. รองผู้ว่าการส่วนวิชาการ มีหน่วยงานที่อยู่ในความควบคุม, ดูแล และรับผิดชอบ คือ ฝ่ายจัดซื้อและพัสดุ (ฝพค.) ฝ่ายวิศวกรรมโครงการ (ฝวก.) ฝ่ายก่อสร้าง (ฝกส.) และฝ่ายซ่อมสร้างบำรุง (ฝชบ.)
5. รองผู้ว่าการ (ทั่วไป) ใต้รับมอบหมายให้ควบคุม, ดูแล และรับผิดชอบ คือ สำนักงานกฎหมาย (กม.) สำนักแผนงานและโครงการ (สฝง.) สำนักผู้ว่าการ (สว.) สำนักงานตรวจสอบภายใน (ตส.) ส่วนงานประชาสัมพันธ์ (ปส.) และ ศูนย์ประมวลผลข้อมูล (ศป.)

การไฟฟ้านครหลวง ได้ทำหน้าที่ให้บริการด้านกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และ นนทบุรี ซึ่งคิดเป็นจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าทั้งสิ้น 861,269 ราย และคิดเป็นพื้นที่ 68.8% ตารางกิโลเมตร (สถิติเมื่อ พฤษภาคม 2526) โดยคิดเป็นพื้นที่ที่ทำการจ่ายกระแสไฟฟ้าแล้วและมีจำนวนบ้านที่ได้รับบริการ 79.3%<sup>2</sup>

<sup>1</sup> หนง ทองเต็ม, "ปัญหาในการบริหารงานฝีกอบรมแกพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 26 - 27.

<sup>2</sup> แผนกทะเบียนและประวัติ กององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สํารวจเมื่อ พฤษภาคม 2526

## จำนวนพนักงานของการไฟฟ้านครหลวง

ปัจจุบันการไฟฟ้านครหลวงมีพนักงานทั้งสิ้น 10,199 คน ซึ่งได้ปฏิบัติงานอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ดังมีรายละเอียด<sup>1</sup> คือ

	ชาย	หญิง	รวม
1. สำนักผู้ว่าการ	40	17	57
2. สำนักงานกฎหมาย	54	26	80
3. สำนักแผนงานและโครงการ	17	10	27
4. ศูนย์ประมวลผลข้อมูล	104	70	174
5. สำนักงานตรวจสอบภายใน	27	12	39
6. สำนักงานประชาสัมพันธ์	11	6	17
7. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	189	60	249
8. ฝ่ายการบัญชีและการเงิน	1,346	471	1,817
9. ฝ่ายบริการทั่วไป	685	121	806
10. โรงพยาบาลการไฟฟ้านครหลวง	81	169	250
11. กองเศรษฐกิจพลังไฟฟ้า	104	13	117
12. ฝ่ายจำหน่าย	2,083	169	2,252
13. ฝ่ายบริการผู้ใช้ไฟ	675	122	797
14. ฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้า	918	59	977
15. ฝ่ายจัดซื้อและพัสดุ	341	89	430
16. ฝ่ายวิศวกรรมโครงการ	282	61	343
17. ฝ่ายก่อสร้าง	1,250	44	1,294
18. ฝ่ายซ่อมสร้างบำรุง	446	27	473
รวมพนักงาน	8,653	1,546	10,199

<sup>1</sup> เรืองเดียวกัน สํารวจเมื่อ 31 ตุลาคม 2526

## 2. ความสำคัญของการประเมินค่างานของการไฟฟ้านครหลวง

แต่เดิมมานั้น บัญชีเงินเดือนของพนักงานมาจากโครงสร้างทางสายบริหาร โครงสร้างนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ซึ่งเป็นอิสระต่อกันในการกำหนดอันดับก็แตกต่างกันโดยไม่ได้มีการชั่งน้ำหนักตามค่าของงาน นั่นคือผลตอบแทนที่พนักงานได้รับในรูปของเงินเดือนก็ไม่เป็นไปตามคุณค่าของงาน ซึ่งไม่ตรงกับหลักการบริหารงานบุคคลที่ว่า เงินเท่ากัน งานย่อมเท่ากัน (Equal pay for Equal Work)

เห็นได้ว่า บัญชีเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่ได้อิงวิชาการด้านเงินเดือนเท่าที่ควร เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับพนักงานติดเพดานเงินเดือนหรือขอตั้งตำแหน่งใหม่ก็ไม่สามารถอธิบายให้ชัดเจนได้ตามหลักของวิชาค่าจ้างเงินเดือน ดังนั้นในปี พ.ศ. 2518 กพน.<sup>1</sup> ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน และกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของตำแหน่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ของ กพน. ระดับรองหัวหน้ากองขึ้นไป โดยมี ผู้อำนวยการฝ่ายการเจ้าหน้าที่เป็นประธานและฝ่ายการเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าของเรื่อง ซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างของค่าจ้างเงินเดือนและเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง ฝ่ายบริหารระดับสูงเห็นว่า การประเมินค่างานจะแก้ปัญหาดังกล่าวได้โดยพื้นฐานแล้ว พนักงานทุกคนเมื่อปฏิบัติงานยอมทุ่มเทกำลังความคิดและกำลังกายที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย สิ่งซึ่งเขาแสดงออกมาจากความคิดและกำลังกาย เมื่อมารวมกับปัจจัยการผลิต (ได้แก่ เงิน, วัสดุ, เครื่องจักร และคน) โดยมีการจัดการก็จะได้ผลผลิตที่องค์การต้องการ นั่นคือความสำเร็จของงาน พนักงานจะมีขวัญที่ดีในการทำงานเมื่อเขาได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เท่ากับสิ่งที่พนักงานต้องทุ่มเทไป จึงต้องอาศัยวิธีการเป็นระบบเพื่อที่จะได้เทียบค่าของงานต่าง ๆ ภายในองค์การซึ่งสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้โดยวิธีการประเมินค่างาน

## 3. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิตแล้วยังมีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. ศึกษาถึงวิธีการประเมินค่างานของการไฟฟ้านครหลวง
2. ศึกษาปัญหา อุปสรรค เมื่อการไฟฟ้านครหลวงได้นำเอาหลักวิธีการประเมินค่างานมาใช้
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่ง

<sup>1</sup> การไฟฟ้านครหลวง

#### 4. สมมติฐาน

จากการศึกษาการประเมินค่างานของการไฟฟ้านครหลวง ผู้เขียนจึงขอตั้งสมมติฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลคือ

1. เมื่อการไฟฟ้านครหลวงได้นำเอาวิธีการประเมินค่างานมาใช้ภายในองค์กรแล้ว ทำให้ปัญหาเรื่องค่าจ้างเปรียบเทียบของพนักงานมีน้อยลง
2. เมื่อได้นำเอาวิธีการประเมินค่างานมาใช้ภายในองค์กรแล้วก่อให้เกิดแนวทางในการปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่งที่ใช้ได้สะดวกยิ่งขึ้น

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาถึงการประเมินค่างานของการไฟฟ้านครหลวงนี้เป็นเรื่องที่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ให้ความสำคัญ เพราะเป็นการเปรียบเทียบค่าของงานต่าง ๆ จากการสำรวจเบื้องต้น ผู้เขียนเห็นว่าพนักงานที่มีระดับบังคับบัญชาไม่สามารถทราบถึงการประเมินค่างานได้ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยนี้ผู้เขียนจึงได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาโดยให้ครอบคลุมถึง

1. คณะกรรมการประเมินค่างาน
2. พนักงานระดับบังคับบัญชา

#### 6. วิธีการศึกษา

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ รวบรวมขึ้นมาได้โดยอาศัยจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

##### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

ศึกษาจากหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ เอกสาร และหนังสือคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการประเมินค่างานและการจำแนกตำแหน่งจากห้องสมุดและหน่วยงานต่าง ๆ สถาบันวิทยบริการ ห้องสมุดบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ห้องสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แผนกมาตรฐานตำแหน่งและแผนกจัดองค์การและระบบงาน กององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน การไฟฟ้านครหลวง

##### 2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

- 2.1 จากการสัมภาษณ์ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินค่างานทั้งคณะกรรมการ

ประเมินค่างานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินค่างาน อันได้แก่ หัวหน้ากององค์การ และผลประโยชน์ตอบแทน บุคลากรในแผนกมาตรฐานตำแหน่งและแผนกจัดองค์การและระบบงาน

2.2 จากแบบสอบถาม โดยการออกแบบสอบถามออกเป็น 2 แบบสำหรับถามหน่วยงานต่าง ๆ ในการไฟฟ้านครหลวงโดยแยกแบบสอบถามออกเป็นชุดคณะกรรมการประเมินค่างานและพนักงานระดับบังคับบัญชา ซึ่งผู้เขียนได้ทำการทดสอบแบบสอบถามจากบุคคลทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวและได้ทำการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามทั้ง 2 แบบ ในการเก็บข้อมูลได้ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่สารบรรณของกององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน โดยนำแบบสอบถามที่ได้ระบุตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดของผู้ได้รับการสุ่มให้เป็นประชากรตัวอย่างไว้แล้วมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อจัดส่งยังหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อไปและเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้เขียนด้วย อย่างไรก็ตาม แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนในครั้งแรกมีจำนวนน้อยซึ่งไม่สามารถเป็นตัวอย่างที่จะวิเคราะห์ข้อมูลได้ ผู้เขียนจึงได้ติดตามแบบสอบถามที่ส่งไปยังไม่ได้ตอบกลับมาโดยใช้วิธีทางโทรศัพท์หนึ่ง เพื่อสะดวกในการติดตามแบบสอบถาม ดังนั้นก่อนที่จะส่งแบบสอบถามไปผู้เขียนได้จัดทำรหัสเพื่อให้ทราบถึงตำแหน่งและหน่วยงานของผู้ตอบ

ในการกำหนดตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามนั้น ผู้เขียนได้คำนึงถึงความสามารถในการเก็บข้อมูลและจำนวนผู้ตอบของแต่ละหน่วยงาน ผลปรากฏว่าเมื่อได้แยกกลุ่มของแบบสอบถามแล้วทั้ง 2 แบบ ได้ดังนี้

ก. คณะกรรมการประเมินค่างาน มีจำนวน 22 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 19 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.36

ข. พนักงานระดับบังคับบัญชา โดยแยกเป็น

- ระดับหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด ได้แก่ ระดับบังคับบัญชาของหน่วยงานสูงสุดทั้ง 18 หน่วยงาน คือ ฝ่าย, สำนัก, ส่วนงาน, ศูนย์ และโรงพยาบาล โดยรวมทั้งระดับรองหัวหน้าหน่วยงานสูงสุด (ไม่รวมชุดคณะกรรมการประเมินค่างาน) จำนวน 24 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 13 ชุด คิดเป็นร้อยละ 54.17

- ระดับหัวหน้ากองและรองหัวหน้ากอง (ไม่รวมชุดคณะกรรมการประเมินค่างาน) จำนวน 63 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 39 ชุด คิดเป็นร้อยละ 61.90

- ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 185 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 101 ชุด  
คิดเป็นร้อยละ 54.59

- ระดับหัวหน้าหมวด จำนวน 240 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 128 ชุด  
คิดเป็นร้อยละ 53.33

เมื่อพิจารณาแบบสอบถามพนักงานระดับบังคับบัญชา จำนวน 512 ชุด ได้รับแบบสอบถาม  
กลับคืน 281 ชุด คิดเป็นร้อยละ 54.88

ซึ่งจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 534 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 300 ชุด  
คิดเป็นร้อยละ 56.17 ผู้เขียนมีความเห็นว่ามีปริมาณเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผล  
อ้างอิงในการศึกษาการประเมินค่างานของการไฟฟ้านครหลวง

#### 7. การประมวลผลข้อมูลการใช้หลักสถิติในการศึกษาและการนำเสนอข้อมูล

- การประมวลผลข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการประมวลผลโดยใช้  
มือและจัดสร้างตารางแยกประเภทตามลักษณะของคำถาม เพื่อการวิเคราะห์และแปลความหมาย  
ต่อไป

- การใช้หลักสถิติในการศึกษา ได้ใช้วิธีการคำนวณโดยการทำตัวเลขให้เป็นร้อยละ  
เพื่อหาอัตราส่วนร้อยละ เพราะจะสามารถแสดงการเปรียบเทียบได้ชัดกว่าข้อมูลดิบ

- จัดลำดับข้อมูลและแบ่งระดับชั้นตามความเหมาะสมของข้อมูลที่ได้นำไปคำนวณหา  
ความสัมพันธ์โดยใช้วิธีการแจกแจงแบบไค-สแควร์

- จัดลำดับความคิดเห็นของแบบสอบถามมีการกำหนดคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5
มาก	มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4
ปานกลาง	มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3
น้อย	มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการประมวล  
ข้อมูลเบื้องต้นคือ เครื่องคำนวณชนิด Scientific Calculator และในการแปลความหมาย  
ของระดับคะแนนเฉลี่ยจะยึดเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้



<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>ระดับความพึงพอใจ</u>
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

- การนำเสนอข้อมูล โดยนำเสนอในรูปของบทความประกอบตารางและแผนภูมิ โดยมี  
เค้าโครงดังนี้ คือ

- บทที่ 1 วาดยบทนำและวิธีดำเนินการทำรายงาน
- บทที่ 2 วาดยทฤษฎีการประเมินค่างานและทฤษฎีอื่นที่เกี่ยวข้อง
- บทที่ 3 วาดยการนำทฤษฎีการประเมินค่างานมาประยุกต์ใช้ในการไฟฟ้านครหลวง
- บทที่ 4 วาดยการวิเคราะห์ข้อมูล
- บทที่ 5 วาดยบทสรุปและขอเสนอแนะ

#### 8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ช่วยทำให้ทราบถึงวิธีการประเมินค่างานของการไฟฟ้านครหลวง
2. ก่อให้เกิดแนวคิดและแนวทางในการประเมินค่างานให้เป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์
3. ช่วยเป็นแนวทางแก่องค์กรอื่น ๆ ในการจัดทำกรประเมินค่างาน
4. ผลการศึกษาขอเป็นประโยชน์ในการเสนอแนะแก่ฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง  
เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาวิธีการประเมินค่างานของการไฟฟ้านครหลวงให้มีประสิทธิภาพ  
มากยิ่งขึ้น
5. เป็นการขยายขอบเขตของการศึกษาและเพื่อเอกสารทางวิชาการในด้านการ  
บริหารงานบุคคลและจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษาด้านนี้ในรายละเอียดต่อไป

#### 9. ข้อจำกัดในการศึกษา

1. การขาดแคลนหนังสือ ตำรา และเอกสารทางวิชาการด้านนี้เนื่องจากการ  
ประเมินค่างานเป็นสิ่งที่ค่อนข้างใหม่ในประเทศไทยและไม่ได้จัดทำอย่างแพร่หลายในองค์กร  
ต่าง ๆ ทำให้ต้องเสียเวลาในการค้นคว้าเป็นอันมาก

2. ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์นั้น ต้องใช้เวลามากในการติดตามแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอในการวิเคราะห์ ทั้งนี้เพราะกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีภาระกิจจากงานประจำและงานด้านบริหารด้วยทำให้แบบสอบถามที่ได้รับกลับมาไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งได้มีการดำเนินการติดตามแบบสอบถามถึง 2 ครั้ง

#### 10. คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

องค์การ หมายถึง การไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2501

กพน. หมายถึง การไฟฟ้านครหลวง

พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างของการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับค่าจ้างคำนวณเป็นรายเดือนซึ่งรวมทั้งวันหยุด ตามข้อบังคับของการไฟฟ้านครหลวงด้วย

ค่าสัมพัทธ์ หมายถึง เป็นการเปรียบเทียบงานกับงานว่ามีความยากง่ายต่างกันอย่างไรที่สามารถเปรียบเทียบได้

ค่าจ้างเปรียบเทียบ หมายถึง การเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่างกันเมื่อปฏิบัติงานที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมือนกัน ควรจะได้รับค่าจ้างที่เท่ากันตามหลักของเงินเท่ากันเมื่อทำงานเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work)

การประเมินค่าจ้าง หมายถึง กระบวนการที่มีระบบแบบแผนในการกำหนดคุณค่าของงานอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ จุดประสงค์ของการประเมินค่าจ้างนี้เพื่อที่จะกำหนดระดับของการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม จึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินการหลังจากได้มีการวิเคราะห์งานแล้วโดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่จะใช้ในการวัดจากผลของการวิเคราะห์งาน

ระบบจำแนกตำแหน่ง หรือระบบ พี.ซี. (Position Classification) หมายถึง ระบบการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนโดยถือเอาหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นหลักเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานตามหลักที่ว่า เงินเท่ากันเมื่อทำงานเท่ากัน