

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
และการไฟฟ้านครหลวง: ศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ

นางศนิพงษ์ หงษ์พานิช



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2525

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ISBN 974-561-173-5

008127

i 16559435

**Comparative Study of Recruitment and Selection
of Telephone Organization of Thailand and
Metropolitan Electricity authority**

Mrs. Sanipong Hongspanij

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement
for the Degree of Master of Arts**

Department of Government

Graduate School

Chulalongkorn University

1982

ISBN 974-561-173-5

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยและการไฟฟ้านครหลวง: ศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ

โดย นางศนิพงษ์ หงษ์พานิช

ภาควิชา การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ไพโรจน์ ลิตปรีชา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

สุประคิมร์ บุณนาค
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประคิมร์ บุณนาค)



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว
.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว)

วิชัย ปัญญาติลล
.....กรรมการ
(นายวิชัย ปัญญาติลล)

สมศักดิ์ ถมิ่งรักษ์สัตว์
.....กรรมการ
(นายสมศักดิ์ ถมิ่งรักษ์สัตว์)

ไพโรจน์ ลิตปรีชา
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ไพโรจน์ ลิตปรีชา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท์
 แห่งประเทศไทยและการไฟฟ้านครหลวง: ศึกษาใน
 เชิงเปรียบเทียบ

ชื่อนิสิต นางศนิพงษ์ หงษ์พานิช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สิตปรีชา

ภาควิชา การปกครอง

ปีการศึกษา 2524

บทคัดย่อ



ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ในบรรดาทรัพยากรในการบริหารทั้งหมด อันจะเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารงาน และการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลจึงเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในปัจจุบันองค์การรัฐวิสาหกิจหลายแห่งในประเทศไทย เป็นที่เพิ่งเล็งและวิพากษ์วิจารณ์โดยทั่วไปว่าเป็นการถูกต้องและคุ้มค่าหรือไม่ในการดำเนินการให้บริการในค่านาสาธารณูปโภคหรือค่านาอื่น ๆ แก่ประชาชน เนื่องจากรัฐวิสาหกิจหลายแห่งประสบ ความล้มเหลวในการดำเนินการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือการขาดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลอันเป็นขั้นตอนแรก จึงเป็นที่น่าศึกษาถึงปัญหาต่าง ๆ ทั้งในทางปฏิบัติและในค่านากฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจว่าประสบกับปัญหาต่าง ๆ และมีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้มากน้อยเพียงใด และมีทางแก้ไขปัญหาอย่างไร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังต่อไปนี้ คือ

สมมติฐานที่หนึ่ง

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และการไฟฟ้านครหลวงมีการนำหลักวิชาการมาใช้คล้ายคลึงกัน

สมมติฐานที่สอง

พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยและพนักงานการไฟฟ้านครหลวงมีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์การของตน

สมมติฐานที่สาม

ความยุติธรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก (positive) ต่อขวัญในการทำงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยและพนักงานการไฟฟ้านครหลวง

— ในการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้วิธีแบบบรรยาย และการออกวิจัยสนามโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยปรากฏในเชิงสนับสนุนสมมติฐานทั้งสามดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่หนึ่ง

ผลการวิจัยปรากฏในเชิงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ องค์การทั้งสอง มีการนำเอาหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้คล้ายคลึงกัน

สมมติฐานที่สอง

ผลจากการวิจัยปรากฏในเชิงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเปรียบเทียบในเชิงสถิติแล้วจะเห็นว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงมีทัศนคติที่ดีต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กรของตนมากกว่าที่พนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยมีต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของตน

สมมติฐานที่สาม

ผลการวิจัยปรากฏในเชิงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเปรียบเทียบในเชิงสถิติแล้ว ปรากฏว่าความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อขวัญในการทำงานของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยมากกว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวง

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อาจสรุปได้ว่าการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในหมู่พนักงานและเป็นการเสริมสร้างขวัญในการทำงานของพนักงานด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title Comparative Study of Recruitment
and Selection of Telephone
Organization of Thailand and Metro-
politan Electricity Authority

Name Sanipong Hongspanij

Thesis Advisor Associate Professor Pairoj Sitprija

Department Government

Academic Year 1981

ABSTRACT

It is widely recognized that human resources is one of the most important factors among other managerial resources in bringing about any organizational stated objectives. At present, most public enterprises in Thailand are criticized that they cannot serve the public effectively as a result of lacking in human resources management, i.e. ineffective recruitment and selection of personnel. This study, therefore, focuses on the problems in theory and practices of the particular organizations in order to find appropriate and practical solutions to the long-standing problems Three propositions are presented.

4

First, the Telephone Organization of Thailand and The Metropolitan Electricity Authority had applied similar technology of personnel administration in their organizations.

Second, the employees in these two organizations have positive attitudes toward their own recruitment and selection process.

Third, the fairness of the recruitment and selection process has significant impact on the morale of the employee of these two organizations.

In the final analysis, the above mentioned propositions are thoroughly advanced. The conclusion is that the application of technological and administration concepts in the personnel recruitment and selection processes has definitely affected positive attitudes and promoted morale among officers and employees of any organizations.

ศูนย์วิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิติกรรมประกาศ



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยและการไฟฟ้านครหลวง เพื่อเป็นแนวทางในการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในองค์การทั้งสองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สิตปรีชา อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว ที่กรุณาแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์

ในส่วนของการหาข้อมูลจากองค์การโทรศัพท์ฯ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายวิชัย ปัญญาคิดก ผู้ชำนาญการฝ่ายธุรการ นายประเสริฐ ประทีปะเสน หัวหน้ากองบุคคลวิชาการ นายศรีณรงค์ ชูศรีนวล หัวหน้าหน่วยเงินเค็ดอนและผลประโยชน์ตอบแทน นายสุขศรี จารุทะวีย์ หัวหน้าหน่วยจัดหาผู้ปฏิบัติงาน กองบุคคลวิชาการ ที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

ในส่วนของการหาข้อมูลจากการไฟฟ้านครหลวงผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายสกุล ฅมิ่งรักษ์สัตว์ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร นายโกวิท กลิ่นเกษร หัวหน้ากององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน นางระพีพรรณ รุจิรัตน์ หัวหน้าแผนกจัดองค์การและระบบงาน นางสาวชุติมา จันทร์ปรณิก เจ้าหน้าที่แผนกวางแผนกององค์การและผลประโยชน์ตอบแทน ที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลและคำแนะนำช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคน และ
นายสิริวุฒิ หงษ์พานิช ที่คอยเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำ
ตักเตือนผู้วิจัยตลอดมา บุคคลสำคัญอีกคนหนึ่งคือเด็กหญิงชนิกา หงษ์พานิช
ผู้เป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุดของผู้วิจัย

ท้ายที่สุด ส่วนดีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องการวะ
แด่ บิดา มารดา และคณาจารย์ทั้งหลายที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ส่วน
ขอเสียหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
รายการตารางประกอบ.....	ช
รายการรูปประกอบ.....	ซ



บทที่

1. บทนำ.....	
2. บทที่ หนึ่ง ทฤษฎีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล.....	I
3. บทที่ สอง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การ โทรศัพทแห่งประเทศไทย.....	130
4. บทที่ สาม การสรรหาและคัดเลือกบุคคลของการไฟฟ้านครหลวง.....	170
5. บทที่ สี่ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท และการไฟฟ้านครหลวงศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ.....	202
6. บทที่ ห้า ระเบียบการสรรหาและคัดเลือกบุคคล.....	233
7. สรุปการวิจัยและขอเสนอแนะ.....	247
บรรณานุกรม.....	257
ภาคผนวก.....	265
ประวัติ.....	304

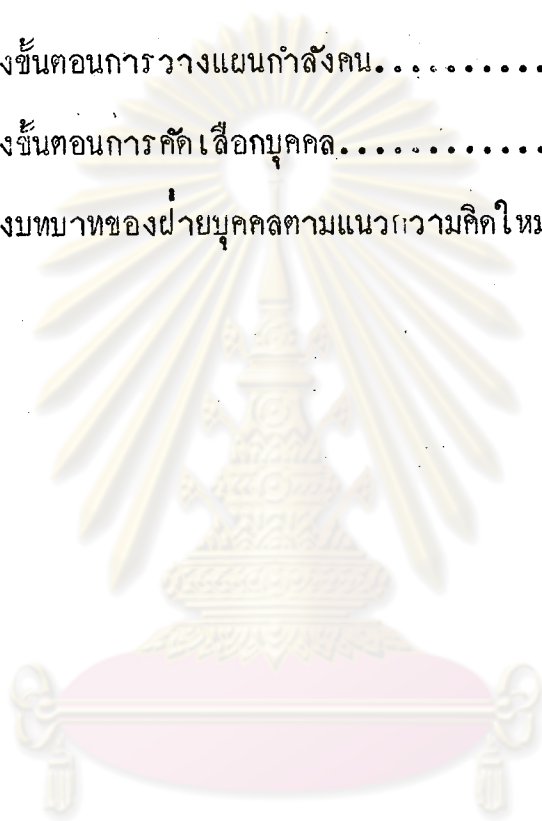
รายการตารางประกอบ

		หน้า
ตารางที่ 1	ตัวอย่างแบบฟอร์มการวางแผนกำลังคน.....	25
ตารางที่ 2	ตัวอย่างตารางหน้าที่ของตัวคนงาน.....	28
ตารางที่ 3	ตัวอย่างทำเนียบรายชื่อพนักงาน.....	36
ตารางที่ 4	ตัวอย่างการประเมินผลการสรรหาโดยโฆษณา.....	48
ตารางที่ 5	แสดงการวิเคราะห์.....	242

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการรูปประกอบ

	หน้า
รูปที่ 1 รูปแสดงขั้นตอนการวางแผนกำลังคน.....	24
รูปที่ 2 รูปแสดงขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล.....	56
รูปที่ 3 รูปแสดงบทบาทของฝ่ายบุคคลตามแนวความคิดใหม่.....	250



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทนำ



อารัมภบท

ในปัจจุบันนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคลในประเทศไทยได้เป็นที่ยอมรับความสำคัญและเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐบาลเป็นอย่างมาก นอกจากนี้หน่วยงานบริหารงานบุคคลได้รับการยกระดับความสำคัญของงานถึงระดับฝ่ายในหลายหน่วยงาน ซึ่งยังไม่เคยมีหน่วยงานดังกล่าวมาก่อน เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือหน่วยงานหลัก (line) ในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ อาทิ การจ้างงาน การโยกย้าย เลื่อนขั้น ตำแหน่ง การลงทะเบียนบุคคล การสวัสดิการ การแรงงานสัมพันธ์ การกำหนดและรักษากฎเกณฑ์ระเบียบวินัย การบริหาร ค่าจ้างเงินเดือน เป็นต้น

สภาพปัญหา

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บริการด้านสาธารณูปโภคและรัฐพาณิชย์¹ มักจะไม่สามารถ

¹โปรดดูรายละเอียดใน ไพศาล ชัยมงคล, รัฐวิสาหกิจ (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 7-9 ; พล.ท.ชาญ อังศุโชติ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย เรื่องเดียวกัน, หน้า 23. นุกูล ประจวบเหมาะ, "สภาวะ ปัญหาและแนวนโยบายของรัฐเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ," รัฐสารวิจัย, เล่มที่ 22 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2523), หน้า 13.

ค่าแรงงานให้บรรลู่วัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมักจะประสบปัญหาในเรื่องของ "คน" อยู่เสมอ จนเป็นที่กล่าวขานกันเสมอว่า "คน" ขององค์การรัฐวิสาหกิจนั้นส่วนใหญ่ขาดคุณภาพ, ขาดการนำและรับเอาวิชาการ ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหาร ซึ่งเหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะปัจจัยสำคัญประการหนึ่งก็คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานขาดคุณภาพ ขาดหลักวิชาการ มีการนำเอาระบบพวกพ้อง (spoils system) มาใช้ตั้งแต่เริ่มแรกรับบุคคล เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ห้องค์การขาดบุคคลากรที่มีคุณภาพ และไม่สามารถเจริญก้าวหน้าได้เท่าที่ควรจะเป็น ผู้ปฏิบัติงานในองค์การขาดขวัญ (morale) และกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเสียบภาพพจน์ขององค์การในสายตาของบุคคลภายนอก¹

¹โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน เรื่องเดียวกัน, หน้า 126.

พ.อ.จินดา ณ สงขลา ปัญหาการจัดการบุคคลในรัฐวิสาหกิจ เรื่องเดียวกัน, หน้า 132-136, ศาสตราจารย์ จำรัส ฉายะพงศ์ "การพิจารณารัฐวิสาหกิจในแง่เศรษฐกิจ," การอภิปรายซึ่งจัดโดยแผนกวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในวันที่ 23-24 กันยายน 2517, อ้างใน รายงานการสัมมนา เรื่อง ปัญหาของวิสาหกิจไทย (กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์, 2518), หน้า 100.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น ได้มีนักวิชาการทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการ
สรรหาและคัดเลือกบุคคลากรผู้บริหารระดับกลางของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งประกอบ
กิจการประเภทต่าง ๆ ในประเทศไทย โดยการส่งแบบสอบถามไปยังรัฐวิสาหกิจ
ต่าง ๆ 79 แห่ง ได้รับการตอบคืนมา 43 แห่ง คือ ประมาณร้อยละ 53.16
ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่า รัฐวิสาหกิจดังกล่าวร้อยละ 15 ไม่ได้มีการเตรียมการ
เพื่อแสวงหาบุคคลบรรจุในตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง การสรรหาส่วนใหญ่
มาจากการภายในและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ร้อยละ 53 ของหน่วยงานที่
ตอบแจ้งว่าไม่มีการสอบข้อเขียน (test) หรือวิธีการอื่น ๆ¹ ผลการวิจัย
ดังกล่าวจึงอาจที่จะสรุปได้ว่าประมาณร้อยละ 25 ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
79 แห่ง มิได้นำเอาระบบการคัดเลือกบุคคลโดยอาศัยหลักวิชาการมาใช้เลย

สมมติฐาน

ในการวิจัยเรื่องสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท์ฯ
เปรียบเทียบกับการไฟฟ้านครหลวงนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
และการไฟฟ้านครหลวงมีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้คล้ายคลึงกัน

สมมติฐานที่ 2

พนักงานขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และพนักงานการไฟฟ้า
นครหลวงมีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์การของตน

¹ เกล็นน์ หงสนันท์ เรื่องเดียวกัน, หน้า 11.

สมมติฐานที่ 3

ความยุติธรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก (positive) ต่อขวัญในการทำงานของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยและพนักงานการไฟฟ้านครหลวง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลักของงานวิจัยในหัวข้อนี้ คือศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสองแห่งทั้งในทางกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นทางการ (formal) และในทางปฏิบัติที่เป็นอยู่จริง ไม่เป็นทางการ (informal) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ข้อดีหรือข้อเสียของทั้งสองแห่ง เหตุผลที่เลือกศึกษาเปรียบเทียบระหว่างรัฐวิสาหกิจด้วยกันนั้น บางท่านอาจมองว่าจะไม่ได้ผลประโยชน์จากการศึกษาเท่าที่ควร แต่หากมองในอีกด้านหนึ่ง การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างรัฐวิสาหกิจด้วยกันนี้ มีข้อดีอยู่หลายประการ กล่าวคือ

1. เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงาน (nature) คล้ายคลึงกันคือเป็นองค์การของรัฐดำเนินการมิใช่เพื่อผลกำไร เช่น เอกชน แต่ก็มีงบประมาณ และมีอำนาจหน้าที่ (authority) และอำนาจวินิจฉัยสั่งการ (decision making) มากกว่าราชการ
2. การบริหารงานทางด้านนโยบายหลักเป็นในรูปคณะกรรมการ คล้ายคลึงกัน
3. การปฏิบัติงานอาศัยระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง เป็นหลักและไม่ยืดหยุ่นเช่นเอกชน แต่มีขั้นตอนน้อยกว่าและมีอิสระมากกว่าราชการ
4. เป็นการดำเนินการให้บริการแก่ประชาชนในลักษณะของการผูกขาดโดยรัฐเหมือนกัน

ดังนั้นการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล
ในองค์กรทั้งสองนำข้อดีข้อเสียของทั้งสององค์กรมาเป็นแนวทางในการแก้ไข
ปรับปรุงแล้วจะได้ประโยชน์และจะมีความน่าจะเป็นไปได้ (possibility)
สูงกว่าที่จะนำรัฐวิสาหกิจมาเปรียบเทียบกับเอกชน หรือ รัฐวิสาหกิจเปรียบเทียบกับ
ราชการ

ส่วนสาเหตุที่เลือกศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคคลนั้นเนื่องจากใน
บรรดาปัจจัยของการบริหารงานทั้ง 5 คือ บุคคล (man) การบริหาร
(management) เงิน (money) วัสดุ (material) และเครื่องมือ
(machine) นั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นับว่าสำคัญที่สุด หากองค์กรใด
ไม่สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสม
กับงานหน้าที่ รักษาดูแลและพัฒนาให้คงอยู่กับองค์กรได้แล้ว องค์กรนั้นจะ
สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ยาก

ประโยชน์ของการศึกษาวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ การนำเอาข้อดี
และข้อเสียทั้งในทางที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของทั้งสององค์กรมา
เปรียบเทียบเสนอแนะวิธีแก้ไข ดังที่ได้อธิบายมาแล้วว่า รัฐวิสาหกิจทั้งสองนี้
ต่างก็เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่คล้ายคลึงกัน อาจนำข้อดีขององค์กรหนึ่งมา
ประยุกต์ใช้กับอีกองค์กรหนึ่งได้ ทั้งนี้มิใช่เป็นการกล่าวร้ายองค์กรใดองค์กร
หนึ่ง แต่เป็นการศึกษาวิจัยในทางวิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์
แก่การศึกษาในด้านนี้ต่อไป

ขอบเขตและวิธีการศึกษาและวิจัย

การศึกษาและวิจัยครั้งนี้จะเป็นการศึกษาในส่วนกลาง โดยจะแบ่ง การศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การทั้งสองนี้จะแยกออกจากกันคือ การสรรหาจะเริ่มแต่การประกาศรับสมัคร การขายใบสมัคร การรับสมัคร การตรวจหลักฐานการสมัคร การเก็บใบสมัคร ส่วนการคัดเลือก จะเริ่มตั้งแต่เมื่อได้รับคำขอรับพนักงานเพิ่ม การคัดเลือกใบสมัคร การเรียกตัว การสอบคัดเลือก การคัดเลือกผล การประกาศผล การตรวจสอบประวัติ การตรวจร่างกาย การประเมินผลการสรรหาและการคัดเลือก (ถ้ามี) เพื่อความสะดวกในการศึกษาเปรียบเทียบ แต่จะไม่รวมถึงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานเนื่องจากขั้นตอนนี้จะแยกไปอยู่ในขั้นตอนของการจ้างงาน มิใช่ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

อนึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาในเฉพาะกรณีของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีการเปิดอัตราใหม่เท่านั้น ส่วนในกรณีที่เป็นการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในลักษณะของการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (promoting) นั้น ในองค์การรัฐวิสาหกิจทั้งสองนี้ยังคงยึดถือแบบอย่างของทางราชการอยู่ คือ การพิจารณาในลักษณะนี้จะยึดถือ อาวุโส ความเหมาะสม ความสามารถ ประสิทธิภาพ แนวนโยบายขององค์การ เป็นต้น ในบางครั้งอาจไม่มีการแข่งขัน และไม่มีหลักเกณฑ์เหมือนกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในกรณีที่เปิดอัตราใหม่ และอาจทราบล่วงหน้าว่า ใครจะได้รับตำแหน่งนั้น ๆ ดังนั้นเพื่อความกระชับในการศึกษาจะกำหนดขอบเขตของการศึกษาเฉพาะในกรณีที่เป็นการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในอัตราที่เปิดใหม่เท่านั้น

วิธีการศึกษาและวิจัย

การศึกษาและวิจัยจะทำการศึกษาใน 2 ลักษณะคือ

1. การศึกษาโดยเอกสาร (documentary approach) เพื่อจะเป็นการรวบรวมข้อมูลจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และวิธีปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงพฤติกรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์กรทั้งสอง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นแบบการ **พรรณนา (descriptive analysis)** และนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ (comparative analysis) ต่อไป ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้จะทำการทดสอบ สมมติฐานที่ 1

2. การศึกษาวิจัยแบบออกสนาม (field research) จะเป็นการศึกษาข้อมูลโดยการออกแบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อวัดและเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานขององค์กรทั้งสองที่มีต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์กรของตน โดยแบบสอบถาม **แบบเลือกค่าความถี่ เรียงกว่า Likert Scale** เพื่อจะทำการพิสูจน์สมมติฐานที่ 2 และที่ 3 ตามลำดับ

สำหรับประชากรที่จะทำการศึกษาในภาคสนาม ได้ทำการสุ่มตัวอย่างพนักงานขององค์กรโทรศัพท์ เฉพาะในส่วนกลาง เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกขององค์กรโทรศัพท์ทำในส่วนภูมิภาคและส่วนกลางแยกออกจากกัน ดังนั้นเพื่อสะดวกในการติดตามผลและการศึกษาเปรียบเทียบ และจะใช้จำนวนตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับจำนวนที่ยอมรับในทางสถิติว่าสามารถเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้คือ ร้อยละ 10

สำหรับการสุ่มตัวอย่างนั้น เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นการวัดทัศนคติทั่ว ๆ ไปของพนักงานในองค์กรทั้งสองที่มีต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์กรของตน ดังนั้นจึงใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) โดยจะใช้จำนวนประชากร ร้อยละ 9.3 ของ

พนักงานการไฟฟ้านครหลวงทั้งหมด เนื่องจากจำนวนพนักงานทั้งหมดมี 9,437 คน จึงทำการแจกตัวอย่างไป 882 ชุด ในส่วนขององค์การโทรศัพท์ฯ จะทำการศึกษา เฉพาะพนักงานในเขตนครหลวงเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบและการ รวบรวมข้อมูลและได้จำนวนประชากร ร้อยละ 10.9 ของพนักงานในส่วนกลาง มีจำนวนของพนักงานในส่วนกลางมีจำนวน 7,209 คน จึงแจกแบบสอบถามออกไป 790 ชุด แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์¹ โดยจะ กล่าวรายละเอียดในบทที่ 5 ต่อไป

การเสนอผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยจะแบ่งออก ดังนี้

บทที่ 1 แนวความคิดและทฤษฎี จะเป็นการกล่าวถึงแนวความคิดและ ทฤษฎีของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

บทที่ 2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท์

บทที่ 3 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลของการไฟฟ้านครหลวง

บทที่ 4 การสรรหาและคัดเลือกบุคคลในเชิงเปรียบเทียบระหว่าง องค์การโทรศัพท์และการไฟฟ้านครหลวง โดยยึดทฤษฎีเป็นเกณฑ์

บทที่ 5 ทัศนคติของพนักงานองค์การทั้งสองที่มีต่อกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลขององค์การของตน

บทที่ 6 สรุปเสนอแนะ

¹ ยอดของพนักงานในองค์การทั้งสองใช้ยอดในปี 2523 คือในปีที่ผู้วิจัย เสนอโครงการวิทยานิพนธ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย