

การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค

นายมณฑป วจนวิสุทธิ์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปรัชญาารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ. ศ. 2532

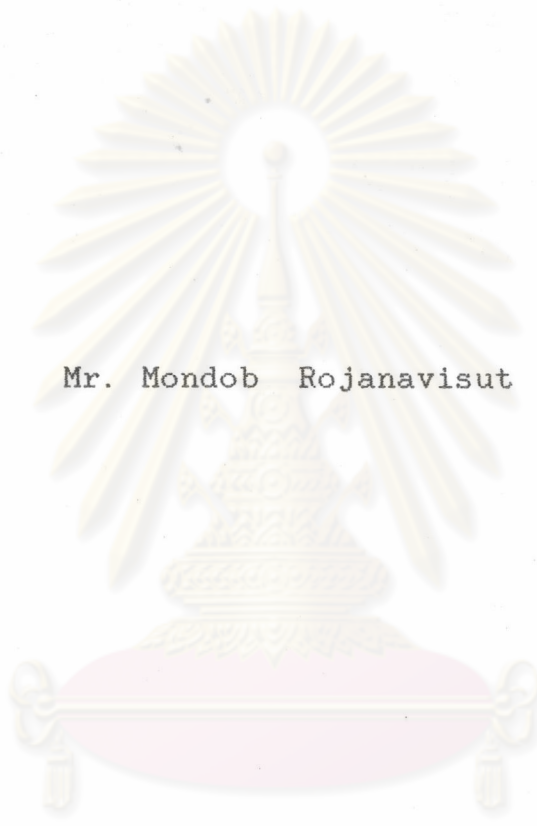
ISBN 974-576-143-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

015545

1111100125

RECRUITMENT AND SELECTION IN THAI PUBLIC UTILITY ENTERPRISES



Mr. Mondob Rojanavisut

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration

Department of Public Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1989

ISBN 974-576-143-5


หัวข้อวิทยานิพนธ์ การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในรัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภค

โดย นายมณฑป วิจารณ์สุทธิ

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์

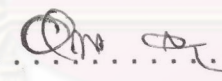
อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ. ดร. ศุภชัย ยาวะประภาส นายชานาญ ธรรมมาธิตม

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

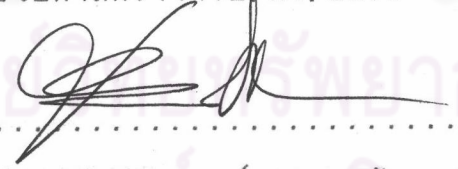

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรไภย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

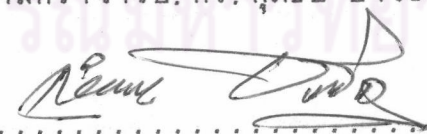
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อีสระ สุวรรณบอล)

ประธานกรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย ยาวะประภาส)

อาจารย์ที่ปรึกษา


.....
(นายชานาญ ธรรมมาธิตม)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม


.....

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ เกศินี หงสนันท์)



พิมพ์ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมนี้เพียงแผ่นเดียว

บทแปล วิชาวิทยาศาสตร์ : การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค
(RECRUITMENT AND SELECTION IN THAI PUBLIC UTILITY ENTERPRISES)

อ.ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.ศุภชัย ยาวะประภาส นายชำนาญ ธรรมมาธิคม, 237 หน้า.

การวิจัยเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค มีวัตถุประสงค์เพื่อไต่หราบถึงขั้นตอนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล โดยได้ทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเพื่อไต่หราบถึงจุดเด่นและจุดด้อย โดยนำจุดเด่นของแต่ละรัฐวิสาหกิจมาสร้างเป็นรูปแบบของการสรรหาและการคัดเลือก พร้อมทั้งเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขในจุดด้อย ผู้ศึกษาได้สร้างรูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล โดยพิจารณาจากผลการวิจัยในรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค ดังนี้

ในรัฐวิสาหกิจจะต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ดำเนินการสรรหาและการคัดเลือกโดยเฉพาะ และมีจำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียงพอกับงานดำเนินการสรรหาบุคคลสองคนกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน และพิจารณาสรรหาบุคคลโดยมองภาพรวมของงานในองค์การซึ่งจะต้องมีพื้นฐานมาจากการคาดการณ์ความต้องการกำลังคน โดยมีการวิเคราะห์แผนกำลังการผลิตควบคู่กับการวิเคราะห์แผนกำลังคน และมีการวิเคราะห์งานเพื่อที่จะได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้ การสรรหาจึงควรดำเนินการตามความจำเป็นของงาน ซึ่งงานนั้นจะสามารถระบุได้ว่าต้องการจำนวนและประเภทของบุคคลอย่างไร การสรรหาบุคคลจะต้องทราบแหล่งกำลังคนทั้งการต้องการและใช้วิธีมีผู้ลงข่าวสารและขอมูลอย่างละเอียดเพื่อให้ผู้สมัครทราบลักษณะงานที่แท้จริง พร้อมทั้งระบุคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการ ส่วนในเรื่องการคัดเลือกผู้บริหารสูงสุดในรัฐวิสาหกิจทุกแห่งต้องกำหนดนโยบายการคัดเลือกให้ชัดเจน ส่วนขั้นตอนการคัดเลือกจะต้องมีการสร้างเกณฑ์การคัดเลือกทุกประเภทไว้ และสร้างตัวพยากรณ์เพื่อวัดความสำเร็จของผู้สมัครในการทำงานประเภทต่าง ๆ ได้ ขั้นตอนการคัดเลือกไม่ว่าจะเป็นใบสมัครงาน การสัมภาษณ์เบื้องต้น การทดสอบ การสัมภาษณ์เพื่อการจ้างงาน การตรวจสอบประวัติการทำงาน การตรวจสอบสุขภาพ จึงขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ซึ่งจะต้องมีเกณฑ์การคัดเลือกและสร้างตัวพยากรณ์ที่สามารถวัดและประเมินความคิดและความสำเร็จของผู้สมัครในการทำงานนั้น

ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล จะต้องมีการประเมินผลทั้งในค่านิยมผู้สมัครงานและการดำเนินกิจกรรม การสรรหาและการคัดเลือกขององค์การ เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2531

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

พิมพ์ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมนี้เพียงแผ่นเดียว

MONDOB ROJANAVISUT : RECRUITMENT AND SELECTION IN THAI PUBLIC UTILITY ENTERPRISES. THESIS ADVISOR : ASSI. PROF. SUPACHAI YAVAPRABHAS, Ph.D., CHAMNAN THANMATHICOM 237 PP.

The main objective of the research on recruitment and selection in Thai public utility enterprises is to present the categories in selection and recruitment by analyzing and comparing the selecting and recruiting process of each public utility enterprises in order to shade some light on the strength and the weakness of the processes in question.

In this research, the researcher created a typical type of selecting and recruiting processes by using the strong point from each public utility enterprises themselves. At the same time, the researcher also offers some improvements of these processes.

In each public utility enterprise, there should have a specific section responsible for selecting and recruiting activities carried out by enough workers.

In the recruitment process, the organization has to have a clear policy. Recruiting of personnel should be based on a wholistic picture of manpower requirement. Manpower requirement, in turn, requires planning analysis and manpower analysis together with job analysis in order to describe job specifications and job qualifications for each position. Recruitment depend on the need of each job. Each job, in turn, should be specified what type and number of people are needed. Likewise, in people, the organization should be aware of the sources of the manpower required by distribution of information on details and data vis a vis qualifications of the person the organization needed in order that all applicants know exactly what the organization expects from them.

In the end, an evaluation of recruiting and selecting of personnel is required in order to search for the best way of improving them.

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2531

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ และแผนภูมิ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ	1
2. กรอบแนวความคิดในการวิจัย	16
3. กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในรัฐวิสาหกิจประเภท สาธารณูปโภค	78
การไฟฟ้านครหลวง.....	78
การประปานครหลวง.....	103
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	127
การประปาสวนภูมิภาค.....	146
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	166
4. การวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในรัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภค	197
5. สรุปการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	227

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย ยาวะประภาษ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ของการวิจัยมาด้วยดี และตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษาได้เข้าไปเก็บข้อมูลในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ก็ได้รับความสะดวกจากเจ้าของหน่วยงาน ที่ได้ให้โอกาสเข้าไปศึกษา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้วเสร็จ ผู้เขียนรู้สึกทราบบ้างในพระคุณของทุกท่านที่ได้เอื้อเฟื้อ สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้เขียนมาโดยเสมอ จึงขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่สาวและน้ำทุกท่าน ที่คอยเป็นห่วงและให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน และที่ผู้เขียนต้องจดจำไปตลอดคือ คุณสุรพร สร้างบุญ ซึ่งเป็นบุคคลที่สละเวลาอันมีค่าของเธอ มาช่วยพิมพ์วิทยานิพนธ์ของผู้เขียน จนมีส่วนทำให้ผู้เขียนสำเร็จการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นายมณฑป วิจารณ์สุทธิ

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่	1-1	แสดงการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจตามลักษณะการดำเนินงาน ตามส่วนราชการที่สังกัดและตามลักษณะที่มาของอำนาจการจัดตั้ง.	9
ตารางที่	3-1	เงื่อนไขเวลาในการคัดเลือก กปน.	102
ตารางที่	3-2	อัตราส่วนพนักงานต่อจำนวนผู้ใช้น้ำ (กปน.)	108
"	3-3	เงื่อนไขเวลาในการสรรหาและคัดเลือกของ กปน.	126
"	3-4	อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อพนักงาน (กพท.)	138
"	3-5	แสดงแผนงานสรรหา-จ้าง ความแผนงานของฝ่ายการพนักงาน กพท. ประจำปี 2531.	186
ตารางที่	4-1	เปรียบเทียบพนักงานที่รับผิดชอบเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในรัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภค.	199
"	4-2	เปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล.	200
"	4-3	การเปรียบเทียบสาเหตุของความต้องการกำลังคนและปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน.	202
"	4-4	การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและการพิจารณาอัตรากำลัง.	204
"	4-5	การเปรียบเทียบขั้นตอนการพิจารณาอัตรากำลังของรัฐวิสาหกิจ.	207
"	4-6	เปรียบเทียบผู้กำหนดนโยบายและนโยบายการสรรหาบุคคลของรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค.	210
"	4-7	เปรียบเทียบผู้วางแผนการสรรหาและขั้นตอนการสรรหาบุคคลของรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค.	212
"	4-8	เปรียบเทียบรายละเอียดของประกาศรับสมัครงานจากแหล่งกำลังคนภายในองค์การ.	215
"	4-9	เปรียบเทียบรายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหา และการคัดเลือกที่ได้มีการวางแผนปฏิบัติไว้.	216

ตารางที่	4-10	เปรียบเทียบขั้นตอนการคัดเลือก.....	219
"	4-11	เปรียบเทียบคณะกรรมการที่ทำหน้าที่คัดเลือกบุคคล.....	221



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพและแผนภูมิ

		หน้า
ภาพประกอบที่	2-1	ความต้องการกำลังคนในอนาคตและแผนการสรรหาบุคคล... 19
"	2-2	ขั้นตอนของการสรรหาบุคคล..... 26
"	2-3	แนวนโยบายซึ่งมีอิทธิพลต่อแนวนโยบายในการสรรหาบุคคล.. 29
"	2-4	วิธีการสรรหาบุคคลภายในองค์การ..... 34
"	2-5	การวางแผนการสรรหาและขั้นตอนการสรรหาในสถานศึกษา. 37
"	2-6	แผนภูมิเกี่ยวกับการวางแผนการสรรหา..... 44
"	2-7	ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล..... 49
"	2-8	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการสัมภาษณ์..... 70
แผนภูมิที่	3-1	แผนผังการบริหารการไฟฟ้านครหลวง..... 83
"	3-2	แผนผังการจัดหน่วยงานของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กพท..... 85
ภาพประกอบที่	3-1	ขั้นตอนการคัดเลือกในการไฟฟ้านครหลวง..... 102
แผนภูมิที่	3-3	ผังบริหารการประปานครหลวง..... 106
"	3-4	ผังการบริหารงานของฝ่ายการพนักงาน การประปานครหลวง..... 111
"	3-5	ผังบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค..... 132
"	3-6	ผังการบริหารฝ่ายการพนักงาน กฟภ..... 134
"	3-7	ผังการจัดแบ่งส่วนงานของการประปาส่วนภูมิภาค..... 150
"	3-8	ผังบริหารกองการเจ้าหน้าที่ การประปาภูมิภาค..... 153
"	3-9	จำนวนพนักงานและชื่อตำแหน่งของพนักงานที่รับผิดชอบใน งานบุคคล กฟภ..... 153
"	3-10	ผังการบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.. 172
"	3-11	ผังการบริหารงานของฝ่ายการพนักงาน กฟผ..... 175
"	3-12	ผังการบริหารงานของกองการเจ้าหน้าที่ กฟผ..... 177