

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคนของรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดเชียงใหม่		
ชื่อผู้เขียน	นางสาวประทุมทิพย์ ณ ลำพูน		
รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง		
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรวิทย์ มีมาก	ประธานกรรมการ	
	รองศาสตราจารย์สมศักดิ์ เกี้ยวกิ่งแก้ว	กรรมการ	
	รองศาสตราจารย์เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ	กรรมการ	
	บทคัดย่อ		

การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับกำลังคนในด้านปริมาณและคุณภาพได้ล่วงหน้า เพื่อการดำเนินการหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไปอย่างมีระบบ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์ของวิทยานิพนธ์นี้ เพื่อศึกษาวิเคราะห์การวางแผนกำลังคนของรัฐวิสาหกิจ และ เพื่อศึกษาการพยากรณ์ความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพของกำลังคนในอนาคตที่สอดคล้องกับการขยายตัวของปริมาณงานของรัฐวิสาหกิจ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยจำแนกตามนโยบายการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจำแนกออกเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทกิจการสาธารณูปโภคสาธารณูปการ และรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วนหาจำนวนหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภทที่ศึกษาและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เลือกหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่จะศึกษา 4 หน่วยงาน เพื่อทำการเก็บข้อมูลทำการวิจัยจากเอกสารร่วมกับการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เก็บข้อมูลในส่วนที่เป็นแบบสอบถาม

การวิจัยจากเอกสาร ข้อมูลที่ได้นำมาใช้ในการพยากรณ์กำลังคน โดยใช้เทคนิคการพยากรณ์แบบประมาณแนวโน้ม วิธีการคำนวณแนวโน้มเส้นตรง เรขาคณิต

ผลการวิจัย คือ ระดับชั้นที่มีแนวโน้มการเพิ่มจำนวนพนักงาน ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของพนักงาน และเงื่อนไขของตำแหน่ง ถ้าเงื่อนไขการเลื่อนชั้นเลื่อนจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากกว่าเงื่อนไขที่เลื่อนชั้นจากผู้สอบคัดเลือก และความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้ที่มีคุณวุฒิ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี สามารถก้าวหน้าได้ถึงระดับสูงสุดในองค์การ

การวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเสริมในการวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนของรัฐวิสาหกิจ ในส่วนที่การวิจัยจากเอกสารไม่สามารถวัดได้ แบบสอบถามที่ใช้วิจัยนี้ ได้ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้มาแล้ว เป็นเครื่องมือวัด และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอ้างอิง (การวิเคราะห์ความแปรปรวน, การทดสอบเปรียบเทียบพหุของแซฟเฟ, การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแปดต่อเรียง และ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงซ้อน)

ผลการทดสอบสมมติฐานมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการวางแผนกำลังคนของรัฐวิสาหกิจมีแนวโน้มไปในทิศทางบวก
2. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการวางแผนกำลังคนของรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน ไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการวางแผนกำลังคนของรัฐวิสาหกิจแต่ละหน่วยงาน มีความแตกต่างกันของตัวแปรลักษณะองค์การ แผนและนโยบายของรัฐบาลและเทคโนโลยี
4. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการวางแผนกำลังคนของรัฐวิสาหกิจในทัศนะของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางหรือผู้อำนวยการดำเนินงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน
5. ตำแหน่ง และ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่ได้ทำให้การวางแผนกำลังคนของรัฐวิสาหกิจ เกิดความแตกต่างกัน
6. ตำแหน่ง และ ระดับชั้น ไม่ได้ทำให้การวางแผนกำลังคนของรัฐวิสาหกิจ เกิดความแตกต่างกัน
7. ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่ได้ทำให้การวางแผนกำลังคนของรัฐวิสาหกิจ เกิดความแตกต่างกัน
8. จำนวนประชากรมีผลต่อจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจ

จากผลของการศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การวางแผนกำลังคนของรัฐวิสาหกิจควรมีความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การวางแผน และกระบวนการบริหารการวางแผน รัฐวิสาหกิจควรมีการจัดสร้างฐานข้อมูลด้านบุคคลให้พร้อมมีการจำแนกประเภทงานและความชำนาญงานภายใต้การออกแบบการบริหารองค์การ และการวางแผนวิชาชีพ การเลื่อนชั้น การโอนย้ายควรเป็นไปตามสายงาน และความชำนาญเฉพาะตำแหน่ง มีผู้ชำนาญด้านการวางแผนกำลังคน มีการประสานงานระหว่างผู้วางแผน และผู้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อความเข้าใจในการนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยไม่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากเกินไป และ รัฐวิสาหกิจควรพิจารณาปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการวางแผนกำลังคนให้มากกว่านี้

**Thesis Title** An Analysis of Manpower Planning of State  
Enterprises : A Case Study of Chiang Mai  
Province.

**Author** Miss Pratoontip Na Lumphun

**M.A. (Political Scinences)** Politics and Government

**Examining Committee**

Assist. Prof. Dr. Worapit Meemak	Chairman
Assoc. Prof. Somsak Keawkingkeo	Memmber
Assoc. Prof. Seksin Srivattananukulkit	Memmber

**Abstract**

Manpower planning is considered as a process of advance manpower policy making, quantitative as well as qualitative. This process leads to a systematic implementation of the manpower policy, enabling organizations to function without interruption and to achieve their set goals.

This thesis aims to study and analyze the manpower planning of state enterprises and also to study the forecasting of future demands of manpower, quantitative and qualitative. The study reveals that such a manpower planning and forecasting are compatible with an increase in the amount of work in the state enterprises concerned.

A stratified random sampling is used to select the samples

which are classified into 2 categories, namely, those dealine with public utility and those dealine with financial businesses and transactions. A proportional stratified sampling is used to fine out the number of state enterprises in each category. A simple random sampling is used to select a total of 4 state enterprises intended for this study. A purposive sampling is utilized in collecting data by the written questionnaire forms.

Data from the documentary research are used to forecast manpower by means of the Geometric straight - line trend projection.

The research discovers that position levels depend upon the qualifications of the personnel and upon the conditions associated with such position levels. Personnel recruited by method of selection show a higher promotion trend than personnel recruited by means of a selection examination. Personnel with a minimum of bachelor's degree qualifications are apt to reach the top - ranking position within the organization.

Field questionnaires are used to gathered supplementary data in the areas that documentary research can not furnish, that is, measuring the factors involved in the manpower planning of state enterprises. The questionnaires used have been pretested for reliability. Data to test the hypothesis are analyzed by using both the descriptive statistics (i.e., Mean and Standard deviation) and inferential statistics (i.e., Analysis of variance, Scheffe multiple comparison test, Analysis of covariance and Multiple regression analysis).

Results of the hypothesis testings can be stated as follows:

1. Factors significant to the manpower planning of the state enterprises show positive trends.

2. A distinction can not be made between the factors significant to the manpower planning of public utility and and financial institutional state enterprises.
3. The factors significant to the manpower planning of each state enterprise studied are shown to differ according to the characteristics of the organization, government planning and policy as well as the technology concerned.
4. In the opinion of the high level executives and the middle-level executives, the factors significant to the manpower of the state enterprises do not differ at all.
5. The positions and seniority of the personnel make no distinction in the manpower planning of the state enterprises.
6. The positions and the ranks personnel make no distinction in the manpower planning of the state enterprises.
7. The educational levels and the positions occupied by the personnel do not make any distinction in the manpower planning of the enterprises.
8. The size of population has effects on the size of state enterprises' personnel.

In conclusion, the researcher is of the opinion that the manpower planning of the state enterprises should reveal the relationships between planning strategy and the process of implementing the plans. The state enterprises should set up a personnel database of job classification and job specialization within the contract of organization design and career planning. Promotion and transfer should

be compatible with a span of control and the specialization of positions concerned. Moreover, there should be a proper coordination between the manpower specialists and the persons who implement the plans so that implementation may be carried on without too much unnecessary abstraction. And the state enterprises should give more consideration to those external factors that may influence the manpower planning.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved