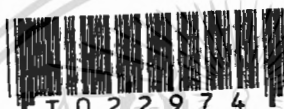


การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

THE RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONNEL IN FACTORIES

AT LADKRABANG INDUSTRIAL ESTATE



นายทนงศักดิ์ ไสวจัสสตากุล
MR. THANONGSAK SOVAJASSATAKUL

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2538

ISBN 974-621-202-8

THE RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONNEL IN FACTORIES

AT LADKRABANG INDUSTRIAL ESTATE



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE

MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1995

ISBN 974-621-202-4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
นักศึกษา	นายทองศักดิ์ ไสวจัสสตากุล
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.วิจิต เพียวพงษ์ ดร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี
ระดับการศึกษา	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา
ภาควิชา	เศรษฐศาสตรอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2537
	บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล นโยบายการสรรหาบุคคล วิธีการสรรหาบุคคล ศึกษาสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล นโยบายการคัดเลือกบุคคล เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล กระบวนการคัดเลือกบุคคล และเปรียบเทียบสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ขนาด ผู้ร่วมทุน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังจำนวน 120 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 120 คน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลได้ 92 คน คิดเป็นร้อยละ 76.66 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติอันดับแรกคือ หลักการสรรหาบุคคล มีการปฏิบัติเรียงตามลำดับ ดังนี้คือ

ลำดับที่ 1. เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้อย่างเสรี

ลำดับที่ 2. ยึดหลักความสามารถของผู้สมัครในการจัดอันดับผู้ผ่านการสมัคร

ลำดับที่ 3. หลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ

รองลงมา ได้แก่ นโยบายการสรรหาบุคคล มีการปฏิบัติ เรียงตามลำดับ ดังนี้คือ

ลำดับที่ 1. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้

ลำดับที่ 2. ใ้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้

ลำดับที่ 3. เปิดรับสมัครเฉพาะตำแหน่งที่ว่าง

อันดับสุดท้าย ได้แก่ วิธีการสรรหาบุคคล มีการปฏิบัติ เรียงตามลำดับ ดังนี้คือ

ลำดับที่ 1. ให้โอกาสพนักงานภายในสภาพประกอบการก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก

ลำดับที่ 2.- ได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่าน

ลำดับที่ 3. ประกาศให้พนักงานทราบว่า มีอัตราว่าง เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะสมัคร.

2. สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติอันดับแรกคือ หลักการคัดเลือกบุคคล มีการปฏิบัติ เรียงตามลำดับดังนี้คือ

ลำดับที่ 1. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน

ลำดับที่ 2. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความ เพียรพยายามตั้งใจในการทำงาน

ลำดับที่ 3. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความกระตือรือร้น

อันดับที่สอง ได้แก่ เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล มีการปฏิบัติ เรียงตามลำดับ ดังนี้คือ

ลำดับที่ 1. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน

ลำดับที่ 2. คัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 3. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน

อันดับที่สาม ได้แก่ นโยบายการคัดเลือกบุคคล มีการปฏิบัติ เรียงตามลำดับดังนี้คือ

ลำดับที่ 1. ปิดหลักความ เสมอภาคกับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก

ลำดับที่ 2. ใช้วิธีการสัมภาษณ์การคัดเลือกผู้สมัคร

ลำดับที่ 3. ปิดเงื่อนไขนโยบายของสถานประกอบการเป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร

อันดับสุดท้าย ได้แก่ กระบวนการคัดเลือกบุคคล มีการปฏิบัติ เรียงตามลำดับ ดังนี้คือ

ลำดับที่ 1. ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัคร

ลำดับที่ 2. สัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อจะว่าจ้างต่อไป

ลำดับที่ 3. รับผู้สมัครจากการเปิดรับสมัคร

3. สภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดและผู้ร่วมทุน มีสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกัน

Thesis Title The Recruitment and Selection of Personnel in
Factories at Ladkrabang Industrial Estate

Student Mr.Thanongsak Sovajassatakul

Thesis Advisor Assoc.Prof.Dr.Preeyaporn Wonganutrohd

Thesis Co-advisors Dr.Wichit Purepong
Dr.Tuanjit Jitaree

Level of Study Master of Industrial Education in Vocational
Administration

Department Industrial Education, King Mongkut's Institute
of Technology Ladkrabang

Year 1994

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the condition of personnel recruitment of the personnel managers in factories at Ladkrabang Industrial Estate concerning the principle, the policy and the methods of personnel recruitment including study the condition of personnel selection of the personnel managers in factories at Ladkrabang Industrial Estate concerning the principle, the policy, the standard and the process of personnel selection as well as to compare the condition of recruitment to the condition of selection of the personnel managers in factories at Ladkrabang Industrial Estate distinguish among industrial zone, size and investor.

The samples were the personnel managers of 120 in factories at Ladkrabang Industrial Estate by expecially sampling. The sample were 120 persons. There were 92 questionnaires returned. It was equal to 76.66 percentage. The data were then statistically analyzed by percentages, mean, standard deviation and t-test.

The findings were as follows :

1. The condition of personnel recruitment of the personnel managers in factories at Ladkrabang Industrial Estate was at the middle level in general. The first operation is using the principle of personnel recruitment. Then are as followings :

1. Give a chance to qualified persons to apply for the job to complete freely.
2. Order the applicants by considering to their abilities.
3. Avoid paying special attention to the only one in the applicants groups.

Next operation is the policy in choosing persons processed following :

1. Give a chance to the applicants who have required qualification applying for vacant positions.
2. Anounce to the applicants who have knowledge experience and skill applying for the required positions.
3. Only the vacant positions are declared to the applicants.

The last operation is the method of choosing persons. It is processed following :

1. Give a chance to the employees working in factories

before receiving general applicants.

2. The employer can obtain the applicants by the suggestion of the employee of this factories.

3. Announce to the employees that there are vacant positions so that they can use their right.

2. The condition of personnel selection of the personnel managers in factories at Ladkrabang Industrial Estate was at the high level in general. The first operation is using the principle of personnel selection. Then are as followings :

1. Choosing the applicants from their responsibilities in work.

2. Choosing the applicants from their attempt to work.

3. Choosing the applicants from their enthusiasm.

The second operation is using the standard of personnel selection. The processions are as followings :

1. Choosing the applicants who have completely personality for work.

2. Choosing the applicants who have the skill in operation.

3. Choosing the applicants who can bring the knowledge to apply to work.

The third operation is using the policy of personnel selection. The processions are as followings :

1. Give the equality to every applicants.

2. Use the interview method to choose the applicants.

3. Choosing the candidates by using the policy of the factories.

The last operation is using the procedure of personnel selection.

The processions are as followings :

1. The applicants will be informed to fill in the application forms.

2. Interview the applicants for being the hint of the interviewer in working the decision.

3. Obtain the applicants by opening to the public in applying for the job.

3. When we compared the condition of personnel recruitment to the condition of personnel selection of the personnel managers in factories at Ladkrabang Industrial Estate, it could be found that they were different depending on industrial zone, size and investor had no significant differences.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลือและได้รับความกรุณาดูแลเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.วิจิต เพียวพงษ์ และดร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล รศ.ดร. เมธี ปิณฑนันทน์ และดร.นพคุณ ศิริวรรณ ที่กรุณาแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ทุกระดับของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และเจ้าหน้าที่ทุกระดับของนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการให้ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บุพการีทั้งสองท่าน พี่-น้อง และเพื่อน ๆ นักศึกษาที่ได้กรุณาให้ความรู้ ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด

ทนงศักดิ์ ไสวจิตต์สกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VIII
สารบัญ.....	IX
สารบัญตาราง.....	XII
สารบัญแผนภูมิ.....	XIX
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมุติฐานการวิจัย.....	13
ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า.....	14
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	15
เชิงอรรถ.....	18
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
โครงสร้างของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.....	20
โครงสร้างของนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	29
ตัวอย่างโครงสร้างบริษัท ลิเวอรัพราเซอรั (ประเทศไทย) จำกัด.....	35
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	40
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	40
แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล.....	41
หลักการสรรหาบุคคล.....	42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อ IX ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นโยบายการสรรหาบุคคล.....	42
วิธีการสรรหาบุคคล.....	45
แนวคิด เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล.....	47
จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคคล.....	47
หลักการคัดเลือกบุคคล.....	48
นโยบายการคัดเลือกบุคคล.....	49
เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล.....	50
กระบวนการคัดเลือกบุคคล.....	52
เชิงอรรถ.....	55
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
เชิงอรรถ.....	64
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	139
สรุปผลการวิจัย.....	139
การอภิปรายผล.....	151
ข้อเสนอแนะ.....	186
เชิงอรรถ.....	190
บรรณานุกรม.....	198
ภาคผนวก.....	205
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	206

ภาคผนวก ข. หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	208
ภาคผนวก ค. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	213
ภาคผนวก ง. รายชื่อกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.	228
ประวัติผู้เขียน.....	234



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงการพัฒนาที่ดินในอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	29
2. การแบ่งพื้นที่โครงการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	30
3. การประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	31
4. แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตาม เพศ.....	67
5. แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามอายุ.....	68
6. แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	68
7. แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม.....	69
8. แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาด.....	70
9. แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมทุน.....	70
10. แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	71
11. แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามรายได้.....	72
12. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรรหาบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

13. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรรหาบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล.....	74
14. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรรหาบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายในสถานประกอบการ.....	76
14.1. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรรหาบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายนอกสถานประกอบการ.....	77
14.2. สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรรหาบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคล.....	79
15. สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรรหาบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ทั้ง 3 ด้าน.....	80
16. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการคัดเลือกบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล.....	81
17. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการคัดเลือกบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

18. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการคัดเลือกรับบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล.....	84
19. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการคัดเลือกรับบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล.....	86
20. สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการคัดเลือกบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ทั้ง 4 ด้าน.....	88
21. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	89
22. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	91
23. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคล จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	93
24. สรุปการ เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	95

ตารางที่	หน้า
25. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล จำแนกตามขนาด.....	96
26. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล จำแนกตามขนาด.....	98
27. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคล จำแนกตามขนาด.....	100
28. สรุปการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาด.....	102
29. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน.....	103
30. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน.....	105
31. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน.....	107
32. สรุปการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมทุน.....	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
33. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม.....	110
34. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม.....	112
35. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม.....	114
36. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม.....	116
37. สรุปการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม.....	118
38. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามขนาด.....	119
39. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามขนาด.....	121

40. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล จำแนกตามขนาด.....	123
41. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามขนาด.....	125
42. สรุปการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาด.....	127
43. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน.....	128
44. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน.....	130
45. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน.....	132
46. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน.....	134
47. สรุปการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมทุน.....	136

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

48. แสดงจำนวนข้อ เสนอแนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง 137



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

1. กรอบแนวคิดในการวิจัยการสรรหาบุคคลในสถานประกอบการ	
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	6
2. กรอบแนวคิดในการวิจัยการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการ	
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	10
3. การจัดองค์การของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.....	28



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทั้งต่างประเทศ และในประเทศที่มีการแข่งขันกันมาก ประเทศต่าง ๆ จึงพยายามเตรียมตัวรับสถานการณ์ที่จะเกิดในอนาคต จะเห็นได้ว่าการรวมกลุ่ม และร่วมมือกันในทางการค้าซึ่งทำให้มีการผลิตสินค้ามากขึ้น รวมทั้งมีการขยายสาขาไปยังต่างประเทศ โดยการลงทุนในประเทศที่กำลังมีอุตสาหกรรมขยายตัว และมีปัจจัยที่พร้อมในการไปลงทุน

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งซึ่งกำลังมีการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรมมากโดยโครงสร้างเศรษฐกิจแต่เดิมเป็นภาคเกษตรกรรม เพราะมีทรัพยากรและสภาพแวดล้อมเหมาะแก่การเกษตรจนเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ แต่ปัจจุบันโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทยได้เริ่มเปลี่ยนแปลงเป็นภาคอุตสาหกรรมและขยายตัวเติบโตอย่างรวดเร็ว

จากแผนพัฒนาประเทศตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 6 ในปัจจุบัน เป็นผลให้สภาพของสังคมไทย เปลี่ยนไปจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม ทั้งนี้จะเห็นว่าสัดส่วนของประชาชนที่อยู่ในสาขาเกษตรกรรมมีแนวโน้มลดลงตามลำดับ ในขณะที่ประชากรในสาขาอุตสาหกรรมและบริการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น¹

ดังนั้นการพัฒนาประเทศไทยได้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ซึ่งต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 เน้นทางด้านการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NIC) ซึ่งคาดว่าจะมีการพัฒนาอุตสาหกรรม สิ่งที่สำคัญ

เอกสารต้องคำนึงถึงคือกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เนื่องจากว่าการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมโดยทั่ว ๆ ไป ปัจจัยการบริหารงานมี 4 ประการ ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ-อุปกรณ์ และการจัดการนั้น จากปัจจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบุคลากรเป็นปัจจัยการบริหารงานที่สำคัญที่สุดซึ่งจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นเป้าหมายที่สำคัญของการบริหารบุคคลคือ การให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการสามารถชำระรักษา และพัฒนาให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับสถานประกอบการให้นานที่สุดและดีที่สุด Beach ได้กำหนดเป้าหมายของกระบวนการคัดเลือกบุคคลไว้ว่า "มุ่งในการเลือก และแยกแยะบุคคลจากบรรดาบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ"² ส่วนอมเรศ ศิลาอ่อน ได้กล่าวว่า "คนเป็นปัจจัยสูงสุดในการบริหารงานขององค์การแม้ว่าจะมีความพร้อมด้านอื่นมากมายเพียงใด แต่ถ้าปัจจัยด้านคนขององค์การขาดคุณภาพ หรือด้อยคุณภาพแล้วย่อมจะนำองค์การไปสู่ความล้มเหลวได้ในที่สุด"³

สำหรับการบริหารคนเป็นการบริหารที่ยากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ การศึกษาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่แตกต่างกัน จึงมีความซับซ้อน และยุ่งยากมาก ต้องเสียเวลาในการศึกษา และเนื่องจากมีตัวแปรมาเกี่ยวข้องมากมาย การเลือกประเด็นที่ศึกษาให้แคบลงจะทำให้มองเห็นปัญหาที่ศึกษาได้อย่างตรงประเด็น และเห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงมุ่งไปสู่ประเด็นการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในสถานประกอบการ

การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในสถานประกอบการมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของสถานประกอบการ และเพื่อให้สถานประกอบการได้คนดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และการปฏิบัติงานของสถานประกอบการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสรรหา และการคัดเลือกจึงต้องทำอย่างรัดกุม หากการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลไม่รัดกุมพอก็อาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่สถานประกอบการได้ในด้านที่ได้คนไม่เหมาะสมกับงาน ทำงานล่าช้า ผิดพลาด เสียหายแก่ผลผลิต ซึ่งจะทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลใหม่

เนื่องจากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สถานประกอบการจึงมีวิธีการในการสรรหา

การกำลังคนในสถานประกอบการนั้น ๆ ขณะเดียวกันปัญหาที่เกิดจากการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการต่างก็มีลักษณะที่คล้ายกัน และต่างกันออกไป การคัดเลือกในระบบคุณธรรม คือ เลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน โดยให้โอกาสเท่าเทียมกัน มีการสอบแข่งขัน งานที่มีลักษณะหน้าที่คล้ายกันความรับผิดชอบ เท่ากันก็ควรมี เงิน เดือนเท่ากันด้วย และการคัดเลือกในระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม คือ การเล่นพรรค เล่นพวก ความชอบพอกันเป็นพิเศษ ในระบบนี้จะไม่ค่อยได้คนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน เพราะไม่ต้องสอบแข่งขัน แต่ได้เงินเดือนมาก และอาจทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี แต่อาจเป็นคนที่ไว้วางใจได้ เพราะมีผู้รับรองความประพฤติ

ดังนั้นถ้าสถานประกอบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้เหมาะสมกับงาน หรือ "Put the right man on the right job" นั้นเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะจะได้ตัวบุคคลที่ดีที่สุด ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างประสิทธิภาพของสถานประกอบการในอนาคต แต่ถ้าคัดเลือกบุคคลไม่เหมาะสมกับงานจะทำให้สถานประกอบการได้บุคคลที่ไม่มีคุณภาพสามารถเรียนรู้งานได้ช้า และทำหน้าทำงานต่าง ๆ ต้องใช้เวลามาก ตลอดจนไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานได้เร็วเท่าคนอื่น ๆ และสิ่งที่สำคัญก็คือจะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้สถานประกอบการนั้นด้อยคุณภาพลงในอนาคต การกำหนดคุณลักษณะบุคคลในแต่ละงานนั้น เป็นข้อกำหนดสำคัญที่บังคับแก่ผู้สรรหาให้นำมาพิจารณาประเมินการตาม แต่ถ้าสถานประกอบการต้องการบุคคลที่มีความสามารถก็มีปัญหาคือ บุคคลที่มีความสามารถพิเศษจะหายากกว่าบุคคลที่ไม่มีทักษะ ผู้สรรหาจะต้องศึกษา และเรียนรู้ความต้องการต่าง ๆ จากสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และจากการสนทนา ความรู้ด้านคุณลักษณะบุคคลที่ตรงกับงานจะเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดในการสรรหาบุคคล บ่อยครั้งที่ผู้สรรหามักจะได้รับข้อกำหนดว่า "คุณต้องแสวงหาผู้สมัครที่ดี และมีประสบการณ์สูงสุดเท่าที่คุณจะสามารถทำได้" "find the best and most experienced applicant you can" ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อกำหนดนี้พบว่าเป็นการกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ตรงกับงานจริง แต่ปัญหาที่ตามมาก็คือ บุคคลลักษณะดังกล่าวมักจะเรียก ร้อง เงิน เดือนสูงกว่าผู้สมัครที่มีประสบการณ์น้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารปัจจุบันปัญหาการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่พบบ่อย ๆ คือ การขาดไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประชาสัมพันธ์ที่ดี เพราะว่าการประชาสัมพันธ์เป็นจุดเริ่มต้นเพื่อให้บุคคลที่สนใจจะมาสมัครงานได้ทราบรายละเอียดต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งที่สมัคร วุฒิการศึกษา เงินเดือน ความสามารถพิเศษสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แต่ถ้าสถานประกอบการขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ ปัญหาการขาดระบบการทำงานคือ การขาดขั้นตอนการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล ซึ่งจะทำให้ได้บุคคลที่มาสมัครงานนั้น ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะขาดมาตรฐานในการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล โดยเกิดจากผู้รับสมัครไม่คำนึงถึงคุณสมบัติของผู้สมัคร ดังจะเห็นได้จากการรับสมัครผู้สมัครบางคนมีความชอบพอกันเป็นส่วนตัวกับผู้บริหารของสถานประกอบการ หรือเป็นญาติ พี่ น้องกับผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นช่องทางที่ทำให้ผู้ที่พิจารณาต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลทำให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างเกรงใจ และอาจจะส่งผลต่อสถานประกอบการในอนาคต คือทำให้การทำงานในสถานประกอบการไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะขาดบุคคลที่มีความสามารถตามที่สถานประกอบการต้องการ

จากประเด็นดังกล่าวมาแล้วนี้ในทางวิชาการก็ยังไม่มีการศึกษาอย่างลึกซึ้ง เอกสารทางวิชาการ บทความ หรืองานวิจัย ที่กล่าวถึงการสรรหา และคัดเลือกบุคคลก็เป็นการบรรยายโดยทั่ว ๆ ไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีการปฏิบัติกันจริง เนื่องจากนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังเป็นนิคมอุตสาหกรรมใหม่ซึ่งเปิดทำการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 ในเนื้อที่ 1,006 ไร่ เป็นโครงการแรก ต่อมาในปี พ.ศ. 2522 เปิดทำการโครงการสอง ในเนื้อที่ 284 ไร่ และในปี พ.ศ. 2532 เปิดทำการโครงการสาม ในเนื้อที่ 1,225 ไร่ การประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแบ่งออกเป็น 2 เขต ได้แก่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป และเขตอุตสาหกรรมส่งออก และในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแห่งนี้ก็ยังไม่มีการศึกษาการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล ตามที่สถานประกอบการต้องการ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้ ซึ่งผลจากการศึกษานอกจากจะเป็นการเพิ่มความรู้แล้ว ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาด-

กระบังและสถานประกอบการแห่งอื่น ๆ อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล นโยบายการสรรหาบุคคล วิธีการสรรหาบุคคล
 2. เพื่อศึกษาสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล นโยบายการคัดเลือกบุคคล เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล กระบวนการคัดเลือกบุคคล
 3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ขนาด ผู้ร่วมทุน
- กรอบแนวคิดในการวิจัย

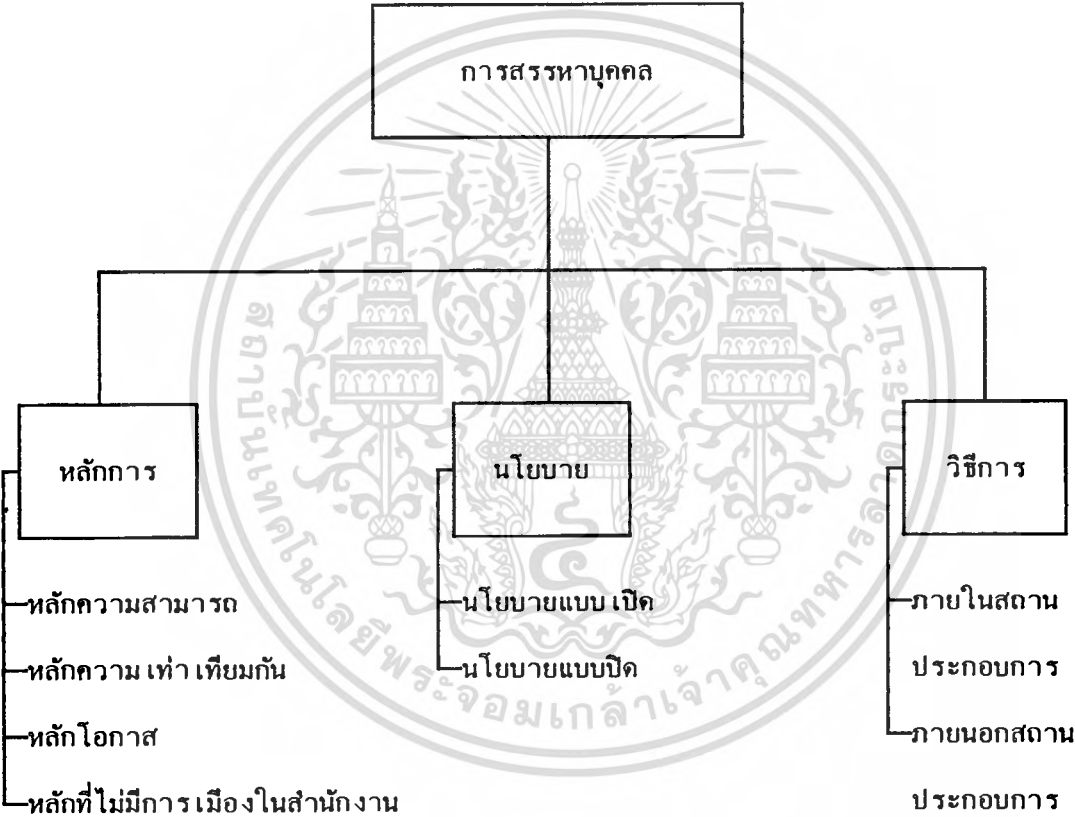
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดในการวิจัยของนายชำนาญ แอ่อ่วม⁴ เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยการสรรหาบุคคลในสถานประกอบการและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการสรรหาบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังแผนภูมิที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย 3 หัวข้อใหญ่ ๆ ได้แก่

- ก. หลักการสรรหาบุคคล
- ข. นโยบายการสรรหาบุคคล
- ค. วิธีการสรรหาบุคคล

แผนภูมิที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัยการสรรหาบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง



1. การสรรหาบุคคลในสถานประกอบการ

การสรรหาบุคคล มีแนวทางการวิจัย ดังนี้

ก. หลักการสรรหาบุคคล

จ่านง บุญชู ได้แบ่งหลักการสรรหาบุคคลมี 4 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ
2. หลักความเท่าเทียมกัน
3. หลักโอกาส
4. หลักที่ไม่มีการเมืองในสำนักงาน⁵

ข. นโยบายการสรรหาบุคคล

Felix A. Niglo ได้แบ่งนโยบายในการสรรหาบุคคลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. นโยบายแบบ เปิด (Opened Career System or Opened Door Policy) มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้คือ
 - 1.1 เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งที่ว่าง เข้ามาสมัครงานได้โดยเสมอภาค
 - 1.2 เปิดรับสมัครงานทุกวันและ เวลาที่องค์กรเปิดทำการ ไม่ว่าในขณะนั้นจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม
 - 1.3 เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาสมัครได้ทุกระดับชั้น ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ไม่จำกัดว่าจะต้องไปเริ่มต้นทำงานที่ชั้นต้น หรือชั้นต่ำที่สุดก่อน สามารถเริ่มต้นเข้าทำงานในชั้นสูงเลยก็ได้
 - 1.4 เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญงานมาสมัครเข้าทำงานได้ ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดเอาไว้

เอกสารนี้เผยแพร่เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. นโยบายแบบปิด (Closed Career System or Closed Door Policy) มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้คือ

2.1 เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเท่านั้นเข้ามาสมัครในตำแหน่งล่าสุดของระดับนั้นก่อน แล้วจึงเลื่อนไปสู่ขั้นสูง ๆ ต่อไป

2.2 เปิดรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน เฉพาะตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น⁶

ค. วิธีการสรรหาบุคคล

วิธีการสรรหาบุคคล มี 2 วิธีด้วยกันคือ

1. การสรรหาบุคคลจากภายใน

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ ได้แบ่งการสรรหาบุคคลจากภายใน มีวิธีดังต่อไปนี้

1.1 ประกาศให้พนักงานได้ทราบถึงอัตราว่างที่มีอยู่ พร้อมขอใบสมัคร รับผิดชอบ ตลอดจนคุณสมบัติของพนักงานที่ต้องการสำหรับอัตราว่างงานดังกล่าว นั้น ซึ่งการประกาศก็อาจใช้วิธีการติดประกาศ หรือถ้าองค์กรมีวารสารภายใน ก็ประกาศลงในวารสารภายในก็ได้

1.2 ใช้วิธีบอกต่อ ๆ กัน คือให้พนักงานในองค์กรแนะนำบอกกล่าวกันเอง

1.3 พิจารณาจากแหล่งข้อมูลกลาง ที่ประมวลรายละเอียดของพนักงานที่มีประสบการณ์แล้ว เชิญชวนบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการให้โอนย้ายงานต่อไป

1.4 ประกาศให้พนักงานแจ้งความจำนงค์ ขอโอนย้ายงานด้วยความสมัครใจไว้ล่วงหน้า ซึ่งวิธีนี้เปิดโอกาสให้พนักงานโดยเท่าเทียมกัน แต่เน้นพนักงานที่มีความจำนงค์จะ เปลี่ยนงานโดยมีแผนล่วงหน้า⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การสรรหาบุคคลจากภายนอก

วิลาศ สิงหวิสัย ได้แบ่งการสรรหาบุคคลจากภายใน มีวิธีดังต่อไปนี้

2.1 การสรรหาจากสถาบันการศึกษา

2.2 การสรรหาจากแหล่งจัดหางาน

2.3 การสรรหาโดยประกาศรับสมัครทางสื่อมวลชน

2.4 การสรรหาแบบให้ความสะดวกเป็นสมัคร

2.5 การสรรหาในวิชาชีพที่ขาดแคลนหรือต้องการบุคคลในลักษณะพิเศษ⁸

สำหรับกรอบแนวทางการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาด

กระบังตั้งแผนภูมิที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย 4 หัวข้อใหญ่ ๆ ได้แก่

- ก. หลักการคัดเลือกบุคคล
- ข. นโยบายการคัดเลือกบุคคล
- ค. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล
- ง. กระบวนการคัดเลือกบุคคล

แผนภูมิที่ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัยการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง



2. การคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการ

การคัดเลือกบุคคล มีแนวทางการวิจัย ดังนี้

ก. หลักการคัดเลือกบุคคล

John Munro Fraser ได้แบ่งหลักการคัดเลือกบุคคลไว้ 5 ประการ คือ

1. สิ่งประทับใจครั้งแรก และสภาพร่างกาย
2. คุณวุฒิ และความมุ่งมั่น
3. สมรรถนะและความสามารถ
4. สิ่งจูงใจ
5. การปรับตัว⁹

ข. นโยบายในการคัดเลือกบุคคล

วิลาส สิงหวีสัย ได้แบ่งนโยบายการคัดเลือกบุคคล ได้แก่

1. การคัดเลือกควรยึดถือหลักความยุติธรรมและหลักความเสมอภาค
2. การคัดเลือกควรยึดถือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก
3. การคัดเลือกจะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ
4. การคัดเลือกควรใช้วิธีการสัมภาษณ์การทดสอบการปฏิบัติงาน
5. การคัดเลือกควรมีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์
6. การคัดเลือกควรยึดถือนโยบายประหยัด
7. การคัดเลือกควรพิจารณาบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก
8. การคัดเลือกแต่ละครั้งควรจะได้มีการประเมินผล
9. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการคัดเลือกน่าจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารตามสาย

งานที่ต้องการบุคคลเข้าทำงาน โดยมีฝ่ายบุคคล เป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ¹⁰

ค. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล

Alec Rodger ได้แบ่งเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคล ได้แก่

1. ร่างกาย (Physique) หมายถึง สุขภาพอนามัย ความแข็งแรงของร่างกาย รูปร่างลักษณะหน้าตา ท่าทาง รวมถึงการแต่งกาย การพูดจาปราศรัย การเดินเหินและพฤติกรรมอื่น ๆ ที่จะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

2. ความรู้ความสามารถ (Attainments) หมายถึง ความรู้ ความสามารถทั่วไปที่ได้ศึกษามา รวมถึงการฝึกอบรมพิเศษ เฉพาะวิชาชีพและประสบการณ์ในการทำงานที่เคยผ่านมามีอะไรบ้าง

3. ความเฉลียวฉลาดทั่วไป (General Intelligence) หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้านสมองอันสืบสน และเข้าใจยาก ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการแก้ปัญหา และตัดสินใจ ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยการทดสอบ

4. ความถนัด (Special Aptitudes) หมายถึง ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นพรสวรรค์ของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะ เช่น ในการร้องเพลงคนที่มีความพรสวรรค์ในด้านนี้สามารถร้องเป็นได้เร็ว ไพเราะ เพราะพร้อง ในทางตรงกันข้ามคนที่ขาดพรสวรรค์ในด้านนี้อาจฝึกได้ช้าและไม่ดีเท่าที่ควร เพราะฉะนั้นในกระบวนการคัดเลือกบุคคลจึงนิยามวัดแนວນັດ เฉพาะด้าน เพื่อให้เหมาะสมกับงานเฉพาะด้านอย่างแท้จริง

5. ความสนใจ (Interests) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความสนุก และพอใจ ผู้ที่มีความสนใจในการงานสามารถศึกษาเรียนรู้งานได้เร็วปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์กร

6. อุปนิสัยใจคอ (Disposition) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะที่มีความรู้สึกชื่นชอบ ชื่นชอบสุจริต และเป็นที่ยอมรับโดยบุคคลทั่วไป ในด้านต่าง ๆ เช่น อารมณ์ดี สุภาพหรือมีความโอบอ้อมอารี

7. สิ่งแวดล้อม (Circumstance) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และสภาพรอบคอบว่าเป็นอย่างไร บิดา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มารดา ญาติ พี่น้องมีความสัมพันธ์ในลักษณะใด สภาพโรงเรียน และสังคมที่อาศัย อยู่เป็นอย่างไร สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อความนึกคิด อุปนิสัยใจคอ และพฤติกรรมอื่นของบุคคลทั้งสิ้น¹¹

ง. กระบวนการคัดเลือกบุคคล

ทรงชัย สันติวงษ์ ได้แบ่งกระบวนการคัดเลือกบุคคลไว้ 9 ขั้นตอน ได้แก่

1. การรับผู้สมัคร
2. การสัมภาษณ์เบื้องต้น
3. การให้กรอกใบสมัคร
4. การทดสอบ
5. การสัมภาษณ์
6. การตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน
7. การคัดเลือกเพื่อนร่วมรุ่นโดยฝ่ายการพนักงาน
8. การตัดสินใจโดยเจ้าหน้าที่ในจุดของสายงานที่จะรับพนักงาน
9. การตรวจร่างกาย¹²

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกันตาม เขตอุตสาหกรรม
2. สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกันตามขนาด
3. สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกันตามผู้ร่วมทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31 (ต่อ)

วิธีการสรรหาบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. โฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์	3.31	1.41	2.95	1.40	1.05
10. ประกาศหาผู้สมัครทางสถานีวิทยุ กระจายเสียง	1.09	.50	1.18	.39	-.82
11. ประกาศหาผู้สมัครทางโทรทัศน์	1.03	.17	1.09	.29	-.94
12. ประกาศหาผู้สมัครทางวารสารวงการ อาชีพต่าง ๆ	1.40	.73	1.55	.80	-.76
13. ให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครได้ทุกวัน	3.06	1.39	3.45	1.37	-1.17
14. ได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงาน ในสถานประกอบการของท่าน	3.34	1.00	3.95	.78	-2.64*
15. ได้บุคคลจากการประมูลตัวมาจากสถาน ประกอบการอื่น ๆ	1.74	.94	1.41	.80	1.50
รวม	2.41	.47	2.62	.52	-1.73

* $p < .05$

จากตารางที่ 31, แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของ
ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคล
เอกสัจฉานักถามผู้ร่วมทุน พบว่ารับ สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.2 ขนาด

4.1.3 ผู้ร่วมทุน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในด้าน

4.2.1 หลักการสรรหาบุคคล

4.2.2 นโยบายการสรรหาบุคคล

4.2.3 วิธีการสรรหาบุคคล

4.2.4 หลักการคัดเลือกบุคคล

4.2.5 นโยบายการคัดเลือกบุคคล

4.2.6 เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล

4.2.7 กระบวนการคัดเลือกบุคคล

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจความหมายของศัพท์เฉพาะในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ให้ความหมายและขอบเขตจำกัด ดังต่อไปนี้

การสรรหาบุคคล หมายถึง หลักการ นโยบาย วิธีการเสาะแสวงหา ชักจูงและจัดคนให้ได้บุคลากรที่มีความพร้อม และมีความสามารถจะทำได้เข้ามาสมัครทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของสถานประกอบการนั้น

การคัดเลือกบุคคล หมายถึง หลักการ นโยบาย เกณฑ์ และกระบวนการ ที่สถานประกอบการใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือตามจำนวนที่สถานประกอบการต้องการ

สถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง หมายถึง สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ที่ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หมายถึง บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นที่มีงานในหน้าที่รับผิดชอบ เทียบ เท่าหรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งดังกล่าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เขตอุตสาหกรรมทั่วไป หมายถึง เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ หรือ เกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม

เขตอุตสาหกรรมส่งออก หมายถึง เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรมและกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์ หรือ เกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม เพื่อส่งผลิตภัณฑ์ออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ

สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานหรือ มีพนักงานน้อยกว่า 201 คน

สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานหรือ มีพนักงานตั้งแต่ 201 คนขึ้นไป

การร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศ หมายถึง สถานประกอบการที่มีการดำเนินธุรกิจการร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างประเทศ

การร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนไทย หมายถึง สถานประกอบการที่มีการดำเนินธุรกิจการร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนไทย หรือมีคนไทย เป็นเจ้าของธุรกิจทั้งหมด

หลักการสรรหาบุคคล หมายถึง การดำเนินการบนพื้นฐานแห่งหลักความสามารถ หลักความ เท่าเทียมกัน หลักโอกาส หลักที่ไม่มีการเมืองในสำนักงาน

นโยบายการสรรหาบุคคล หมายถึง นโยบายแบบ เปิด คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนมาสมัครงานได้ เปิดรับสมัครงานทุกวันไม่ว่ามีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม เปิดรับสมัครทุกวันและ เวลาเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาสมัครได้ทุกระดับชั้น เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์มาสมัครงานได้ถึงแม้การศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้ และนโยบายแบบปิด คือ เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเท่านั้น เข้ามาสมัคร เปิดรับสมัครบุคคลเข้าทำงานเฉพาะตำแหน่งว่างเท่านั้น

วิธีการสรรหาบุคคล หมายถึง การใช้วิธีการสรรหาภายในสถานประกอบการโดยใช้วิธีการสรรหาจากประกาศให้พนักงานได้ทราบถึงอัตราที่ว่างอยู่ ให้พนักงานในสถานประกอบการบอกต่อกัน พิจารณาจากแหล่งข้อมูลกลาง ประกาศให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายล่วงหน้า และวิธีการสรรหาภายนอกสถานประกอบการ จะใช้วิธีการสรรหาจากสถาบันการศึกษา แหล่งจัดหางาน ประกาศรับสมัครทางสื่อมวลชน ให้กรอกใบสมัครได้ทุกวัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในองค์กรศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำออกใช้ภายนอกองค์กรโดยไม่ได้รับอนุญาต การนำออกใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจะถือว่าผิดกฎหมาย และต้องรับผิดชอบต่อเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้รับการแนะนำของคนในสถานประกอบการ การประมวลตัว

หลักการคัดเลือกบุคคล หมายถึง หลักการในการคัดเลือกโดยพิจารณาจากสิ่งประทับใจครั้งแรก และสภาพร่างกาย คุณวุฒิ และความมุ่งมั่น หวัง สมอง และความสามารถ สิ่งจูงใจการปรับตัว

นโยบายการคัดเลือกบุคคล หมายถึง การคัดเลือกบุคคลโดยยึดถือหลักความยุติธรรมและหลักความเสมอภาค ยึดถือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ควรใช้วิธีการสัมภาษณ์การทดสอบการปฏิบัติงาน ควรมีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ ควรยึดถือนโยบายประหยัด ควรพิจารณาบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก ควรมีการประเมินผล การตัดสินใจขั้นสุดท้ายน่าจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารตามสายงานโดยมีฝ่ายบุคคลเป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล หมายถึง เกณฑ์ที่สถานประกอบการใช้คัดเลือกบุคคลโดยพิจารณาจาก ร่างกาย ความรู้ เชาวนปัญญา ความถนัด ความสนใจ นิสัยใจคอ สิ่งแวดล้อม

กระบวนการคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลมี 9 ขั้นตอนคือ 1. การรับสมัคร 2. การสัมภาษณ์ขั้นต้น 3. การให้กรอกใบสมัคร 4. การทดสอบ 5. การสัมภาษณ์ 6. การตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน 7. การคัดเลือกเพื่อบรรจุโดยฝ่ายการพนักงาน 8. การตัดสินใจโดยเจ้าหน้าที่ในจุดของสายงานที่จะรับผิดชอบ 9. การตรวจร่างกาย

เชิงอรรถ

¹ เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ "อาชีวะและเทคนิคศึกษากับการพัฒนาอุตสาหกรรมประเทศ." หน้า 13.

² Dale S. Beach, Personnel : The Management of People at Work (New York : The Macmillan Company, 1970), p. 232.

³ อมเรศ สีลาอ่อน, "กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการผลิตและการใช้กำลังคนระดับอาชีวะ." สรุปผลการสัมมนา กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการผลิตและการใช้กำลังคนระดับอาชีวะและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, 2534), หน้า 11.

⁴ ชำนาญ แอ้วม, "การวิเคราะห์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่," วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2532, หน้า 39-40.

⁵ จ่านง บุญชู, องค์การและการบริหาร (เชียงใหม่ : ศูนย์ส่งเสริมตำราและเอกสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2531) หน้า 580.

⁶ Felix A. Niglo, Public Personnel Administration (New York : Henry Holt and Company, 1959), pp. 134-168.

⁷ สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : พุทธบูชาการพิมพ์, 2527), หน้า 64.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁸วิลาส สิงห์วิสัย, การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา และการคัดเลือก (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528), หน้า 546-551.

⁸Leon C. Megginson, Personnel Management : A Human Resource Approach (Illinois : Richard D.Irwin, 1972), p. 150.

⁹ลิขิต เทอดสถิรศักดิ์, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา, 2518), หน้า 169-171.

¹⁰วิลาส สิงห์วิสัย, การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา และการคัดเลือก (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528), หน้า 554.

¹¹ลิขิต เทอดสถิรศักดิ์, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร, หน้า 168-139.

¹²ชงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2525), หน้า 100-102.

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะตรวจเอกสารในหัวข้อต่อไปนี้

1. โครงสร้างการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
2. โครงสร้างนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
3. โครงสร้างบริษัท ลิเวอรัวราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
5. ความหมายของการบริหารงานบุคคล
6. แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล
7. หลักการสรรหาบุคคล
8. นโยบายการสรรหาบุคคล
9. วิธีการสรรหาบุคคล
10. แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล
11. จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคคล
12. หลักการคัดเลือกบุคคล
13. นโยบายการคัดเลือกบุคคล
14. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล
15. กระบวนการคัดเลือกบุคคล

โครงสร้างการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้ เริ่มอย่างจริงจังในสมัยพญาจอมพลสฤษดิ์

คณะรัฐมนตรี เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 33 เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม

เอกสาร 2501 จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น อย่างไรก็ตาม ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาม ก่อนหน้านี้นักกล่าวคือในปี พ.ศ. 2497 ได้มีการใช้กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม โดยกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นเจ้าหน้าที่ แต่ไม่มีใครได้ผลตามเป้าหมาย เพราะยังไม่มีแรงจูงใจ และให้ความสะดวกแก่ผู้ลงทุนอย่างเพียงพอ ดังนั้นต่อมาในสมัยพญาจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้าคณะปฏิบัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 33 เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2501 ดังกล่าว จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น เพื่อดำเนินการในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และต่อมาเมื่อได้มีสถานการณ์ยุติแล้ว จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2503 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2503 กฎหมายฉบับนี้ได้รวบรวมข้อความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 44 เข้าไว้ด้วย ซึ่งให้หลักประกันความคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรแก่อุตสาหกรรมภายในประเทศที่เกิดขึ้นใหม่ เป็นอย่างมาก ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก (พ.ศ. 2504-2509) ในปี พ.ศ. 2504 ซึ่งเน้นความสำคัญในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานสำหรับอุตสาหกรรมและ เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศ และอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า รวมถึงแผนพัฒนา ฉบับที่ 2 ที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้าภายหลัง ต่อมารัฐบาลได้ เน้นความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เนื่องจากจะช่วยแก้ปัญหาการขาดดุลการค้าของประเทศได้ดีกว่า และโดยที่ประเทศไทยมีทรัพยากรที่จะสามารถพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกได้ ดังนั้นในแผนพัฒนา ฉบับที่ 3 และฉบับที่ 4 ได้เริ่มเบนความสำคัญไปสู่อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก รวมทั้งแผนพัฒนา ฉบับที่ 5 และฉบับที่ 6 ซึ่งยังคงเน้นในเรื่องของการส่งออก แต่ได้ผนวกในเรื่องนโยบายการกระจายความเจริญออกสู่ภูมิภาคไว้ด้วย

ในช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่ผ่านมารวม 40 ปี ได้มีการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมในอัตราที่สูงมาก และมีอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่มากมาย เช่น อุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โรงกลั่นน้ำมัน ยางรถยนต์ ประกอบรถยนต์ เสื้อผ้าสำเร็จรูป กระดาษ ตลอดจนอุตสาหกรรมจากไม้ เครื่องเสียง เครื่องประดับ อัญมณี ปีโตรเคมี เป็นต้น ขณะเดียวกันอุตสาหกรรมดั้งเดิมของไทย เช่น อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ เบียร์ สุรา

เอกส วัตถูกก่อสร้าง เชรามิก ได้รับการพัฒนาในกรรมวิธีการผลิต และ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มขึ้น การค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นผลให้ภาคอุตสาหกรรมได้พัฒนา และเพิ่มบทบาทในระบบ เศรษฐกิจส่วนรวมมากขึ้นตามลำดับ กล่าวคือสัดส่วนผลผลิตของอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13.1 ของผลผลิตรวมทั่วประเทศในปี 2503 เป็นร้อยละ 21 ในปี 2504 โดยที่ผลผลิตทางภาคเกษตรมีประมาณร้อยละ 24.8 จนกระทั่งในปัจจุบันผลผลิตของอุตสาหกรรมมีสัดส่วนมากกว่าผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม เป็นที่คาดหมายกันว่า เมื่อเสร็จสิ้นการใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ประเทศไทยจะได้ชื่อว่าเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ หรือ NICS (Newly Industrialized Countries) ปัจจุบันประเทศที่เป็น NICS ได้แก่ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ฮองกง เป็นต้น

ระยะเวลาเริ่มจากการตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ไปจนกระทั่งเสร็จสิ้นของการใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 อุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาในอัตราที่สูงมาก อุตสาหกรรมใหม่ๆ ได้เกิดขึ้นมากมายหลายชนิด ในขณะที่อุตสาหกรรมดั้งเดิมที่มีอยู่ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นได้สร้างปัญหาแก่สังคมไทยส่วนรวมมากพอสมควรทีเดียว เช่น ปัญหามลภาวะเป็นพิษ ปัญหาการจัดการระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และปัญหาที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่สอดคล้องกับแผนผังเมืองของประเทศ ซึ่งกระจุกกระจายปะปนไปบริเวณต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้นหากไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะสะสมและหมักหมมเพิ่มขึ้น จนกระทั่งจะถึงจุดที่ไม่สามารถจะแก้ไขอะไรได้เลย ซึ่งรัฐบาลในสมัยนั้นได้เห็นปัญหาเหล่านี้ จึงได้พยายามจัดมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตามก็ได้มีแนวความคิดในเรื่องการจัดให้มีเขตหรือย่านอุตสาหกรรมมาตั้งแต่ปี 2503 แต่ยังไม่เป็นผลเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกันกระทรวงมหาดไทย โดยสำนักผังเมืองได้พิจารณาเป็นหลักการให้มีแหล่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมโดยรอบกรุงเทพมหานคร ดังนี้

- ทิศเหนือ น่าจะเป็น จังหวัดปทุมธานี
- ทิศใต้ น่าจะเป็น จังหวัดสมุทรสาคร
- ทิศตะวันตก น่าจะเป็น จังหวัดนครปฐม
- ทิศตะวันออก น่าจะเป็น จังหวัดสมุทรปราการ

จากการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่ง

ชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ในปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลได้ตั้งหน่วยงานที่มีชื่อว่า "การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย" ขึ้น โดยให้เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดของกระทรวงอุตสาหกรรม มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการจัดตั้ง "นิคมอุตสาหกรรม" ทั่วประเทศ

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรม เข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วน อันประกอบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคและ สาธารณูปการครบครัน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้นยังประกอบด้วยบริการอื่น ๆ ที่จำเป็นอีก อาทิ เช่น ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานบริการ น้ำมัน เป็นต้น

พื้นที่นิคมอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ พื้นที่เขตอุตสาหกรรมทั่วไป อันเป็นเขตพื้นที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือ เกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม และพื้นที่เขตอุตสาหกรรมส่งออก อันเป็นเขตพื้นที่ กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือ เกี่ยวเนื่องกับ การประกอบอุตสาหกรรม เพื่อส่งผลิตภัณฑ์ออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ

การพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา 30 ปี ได้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์นานัปการแก่ประเทศไทยโดยส่วนรวม ขณะเดียวกันในอีกมุมหนึ่งได้สร้าง ปัญหาหลายประการขึ้นมา เช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของสิ่งแวดล้อม ปัญหาการใช้ที่ดิน ผิดประเภท รวมตลอดถึงปัญหาการขาดแคลนระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถป้องกันได้หากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เป็นผลให้รัฐบาลก่อตั้งการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยขึ้นมาโดยเป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ระบุไว้ชัดเจนถึง อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ระบุถึงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานนี้หลายประการ โดยเริ่มจากการจัดหาที่ดินที่เหมาะสม

เอกสารนี้เพื่อจัดตั้งหรือขยายนิคมอุตสาหกรรมหรือเพื่อดำเนินธุรกิจอื่นที่จะเป็นประโยชน์กับค่าเงินการการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับปรุงที่ดินเพื่อให้บริการตลอดจนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน รวมทั้งสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นอกจากนั้นการนิคมอุตสาหกรรมฯ ยังดำเนินการให้เช่า ให้เช่าซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ในนิคมอุตสาหกรรม หรือเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการของนิคมอุตสาหกรรมโดยตรง ดำเนินธุรกิจที่เป็นประโยชน์ หรือ เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมฯ ร่วมดำเนินงานกับบุคคลอื่น รวมทั้งการเข้าเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือถือหุ้นในนิติบุคคลใด ๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์ หรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมฯ พร้อมทั้งส่งเสริมและควบคุมนิคมอุตสาหกรรมทั้งของเอกชน และหน่วยงานของรัฐ

วัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

1. จัดหาที่ดินที่เหมาะสม เพื่อจัดตั้งหรือขยายนิคมอุตสาหกรรมหรือเพื่อดำเนินธุรกิจอื่นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับ กนอ.
2. ปรับปรุงที่ดินที่ได้มาเพื่อให้บริการตลอดจนการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานทั้งสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม
3. ประกอบการให้เช่า ให้เช่าซื้อ และการขายอสังหาริมทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ในนิคมอุตสาหกรรม หรือเพื่อประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของ กนอ.
4. ดำเนินธุรกิจอื่นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของ กนอ.
5. ร่วมดำเนินงานกับบุคคลอื่นรวมทั้งการเข้าเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือถือหุ้นในนิติบุคคลใด ๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์ หรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการของ กนอ.

6. ส่งเสริมและควบคุมนิคมอุตสาหกรรมของเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ

อำนาจหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

นอกจาก กนอ. มีอำนาจหน้าที่กระทำการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ดังบัญญัติไว้

ในพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยดังกล่าวมาแล้ว ยังให้รวมถึงอำนาจการดำเนินการอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยด้วย ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการใด ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วยคือ

1. การสำรวจ วางแผน ออกแบบ ก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม รวมทั้งผู้ประกอบการที่เป็นประโยชน์ต่อ เมือง

2. การอนุญาตโดยกำหนดประเภทของขนาดของกิจการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม

3. การตรวจตราแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม

4. การควบคุมการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมที่เป็นประโยชน์หรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องตลอดจนผู้ใช้ที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย รวมทั้งการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสาธารณสุข และที่กระทบกระเทือนต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม

5. การลงทุน

6. การกู้ยืมเพื่อใช้ในกิจการของ กนอ.

7. การออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน

8. การตรวจรับรองชนิด และปริมาณของวัตถุดิบ หรือผลิตภัณฑ์หรือ เครื่องจักร สำหรับกรณีจำเป็นจะต้องออกไปรับรองกรณีที่น่า เข้าหรือนำออกไปจากนิคมอุตสาหกรรม

ระบบการบริหารงาน

จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย" ประกอบด้วยประธานกรรมการและคณะกรรมการอื่นอีกไม่เกิน 10 คนรวมทั้งผู้ว่าการซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการอื่นซึ่งไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่ง ผู้ซึ่งจะดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้ว่าการ ต้องมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับบริหารธุรกิจ อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมือง เศรษฐศาสตร์ การพาณิชย์ การคลังหรือกฎหมาย

ประธานกรรมการหรือกรรมการที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีสัญชาติไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สําคัญ มีอายุไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์ การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังนี้

1. เป็นหรือ เคย เป็นบุคคลล้มละลาย

2. เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งชอด้วยกฎหมายให้จำคุก
เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

3. เป็นข้าราชการการเมือง หรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง

4. เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือ เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

5. เป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญากับ กนอ. ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม
เว้นแต่ เป็นเพียงผู้ถือหุ้น เพื่อการลงทุนโดยสุจริตในนิติบุคคลที่กระทำการอันมีส่วนได้เสีย เช่นว่า
นั้น

ให้คณะกรรมการมีอำนาจวางนโยบาย และควบคุมดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของ
กนอ. อำนาจเช่นว่านี้ให้รวมถึง

1. การออกกระ เบียบหรือข้อบังคับ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และ
อำนาจกระทำการภายในขอบ เขตแห่งวัตถุประสงค์

2. การออกกระ เบียบหรือข้อบังคับการประชุม และการดำ เนินกิจการของคณะ
กรรมการและคณะอนุกรรมการ

3. การออกกระ เบียบหรือข้อบังคับการจัดแบ่งส่วนงาน วิธีการปฏิบัติงาน และการ
เงินของ กนอ.

4. การออกกระ เบียบหรือข้อบังคับกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง
ของพนักงานและลูกจ้าง

5. การออกกระ เบียบหรือข้อบังคับการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนหรือ
ค่าจ้าง การออกจากตำแหน่ง วินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ การลงโทษของพนักงาน
และลูกจ้าง

6. การออกกระ เบียบ หรือข้อบังคับการจ่ายค่าพาหนะและ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่า
เช่าที่พัก ค่าล่วงเวลา และการจ่ายเงินอื่น ๆ

7. การออกกระ เบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับเครื่องแบบพนักงานและลูกจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
8. การออกกระ เบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

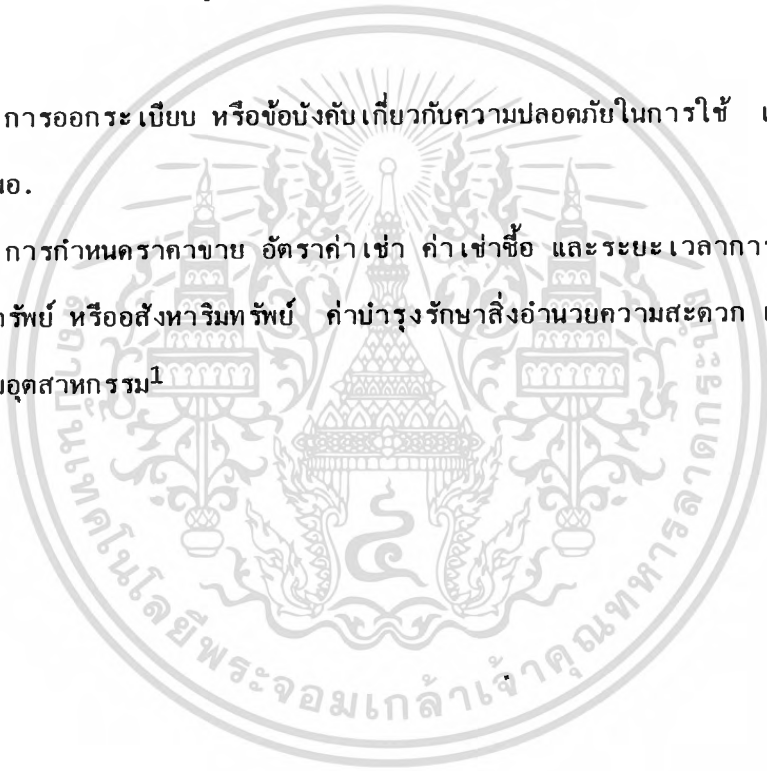
9. การออกกระเบียน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับบัตรประจำตัว หรือเครื่องแบบแต่งกายของบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก

10. การออกกระเบียน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ และรักษาทรัพย์สินของ กนอ.

11. การออกกระเบียน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลกองทุนสงเคราะห์ หรือการสงเคราะห์อื่น เพื่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานใน กนอ. และครอบครัวด้วยความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

12. การออกกระเบียน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ และรักษาทรัพย์สินของ กนอ.

13. การกำหนดราคาขาย อัตราค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และระยะเวลาการเช่าหรือเช่าซื้อสิ่งหาริมทรัพย์ หรือสิ่งหาริมทรัพย์ ค่าบำรุงรักษาสถานที่อำนวยความสะดวก และอัตราค่าบริการในนิคมอุตสาหกรรม¹



โครงสร้างนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ที่ตั้ง

ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

การพัฒนา

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ดำเนินการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังขึ้นในปี พ.ศ. 2519 โดยการจัดซื้อที่ดินบริเวณแขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร และได้ซื้อที่ดินขยายเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2522 ต่อมาในปี พ.ศ. 2532 ได้จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมในส่วนขยายที่ 3 โดยได้ร่วมดำเนินงานกับ บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล รีซอร์ท ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด โดยบริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล รีซอร์ท ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด เป็นผู้ลงทุนในการจัดซื้อที่ดิน และพัฒนาระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ การพัฒนาในส่วนขยายที่ 3 แล้วเสร็จในเดือนเมษายน 2533

การพัฒนาที่ดินในอุตสาหกรรมลาดกระบัง (โครงการ 1-3) มีจำนวนเนื้อที่ดินโดยประมาณ ดังนี้คือ

ตารางที่ 1

แสดงการพัฒนาที่ดินในอุตสาหกรรมลาดกระบัง (โครงการ 1-3)

โครงการ	การดำเนินงาน	จำนวนเนื้อที่/ไร่
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โครงการ 1	ปี พ.ศ. 2519	1,006
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โครงการ 2	ปี พ.ศ. 2522	284
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โครงการ 3	ปี พ.ศ. 2532	1,225

พื้นที่ทั้งหมด

2,515 ไร่

แบ่งออกเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พื้นที่เขตอุตสาหกรรมทั่วไป	1,184	ไร่
พื้นที่เขตอุตสาหกรรมส่งออก	683	ไร่
พื้นที่จัดระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ	648	ไร่

ตารางที่ 2

การแบ่งพื้นที่โครงการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

	เขตอุตสาหกรรมทั่วไป (ไร่)	เขตอุตสาหกรรมส่งออก (ไร่)	พื้นที่สาธารณูปโภค (ไร่)
โครงการเดิม	767	188	335
โครงการส่วนขยายที่ 3	417	495	313

การแบ่งส่วนงาน

สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีพนักงาน และลูกจ้างปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น 42 คน โดยมีการแบ่งส่วนงานออกเป็น

1. งานบริการทั่วไป มีหน้าที่ให้บริการด้านเอกสารข้อมูล คำแนะนำแก่ผู้มาติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน หน่วยงานราชการ เพื่อให้การดำเนินงานของนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และผู้ประกอบการลุล่วงด้วยดี ดำเนินการด้านธุรการ สารบรรณ และพัสดุ
2. งานบัญชีและการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการด้านรับ-จ่ายเงิน และบัญชีรับ-จ่ายทุกประเภท เก็บรักษาเงินสดย่อย ออกใบเสร็จรับเงิน นำเงินรายรับฝากธนาคาร ประกอบใบสำคัญคู่จ่าย บันทึก รายการบัญชี และจัดทำงบการเงิน
3. งานระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก มีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของระบบประปา ระบบน้ำเสีย ระบบระบายน้ำ ระบบป้องกันน้ำท่วม และระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ เพื่อให้บริการแก่ผู้ประกอบการได้อย่างต่อเนื่องและเพียงพอ บำรุงรักษา ซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพใช้การด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง

เป็นแบบที่ใช้จุลินทรีย์เป็นตัวย่อยสลายอินทรีย์ที่ปะปนมากับน้ำเสีย (Extended Aeration)

1. โครงการเดิม 1-2 มีโรงกำจัดน้ำเสียขนาด 7,200 ลบ.ม./วัน
2. โครงการส่วนขยายที่ 3 มีโรงกำจัดน้ำเสียขนาด 9,600 ลบ.ม./วัน

ระบบป้องกันน้ำท่วม

1. โครงการเดิม 1-2 มีเขื่อนดินรอบพื้นที่ ความยาว 7 กิโลเมตร และสูงจากระดับน้ำทะเล 2 เมตร มีสถานีสูบน้ำป้องกันน้ำท่วม 3 สถานี จำนวนเครื่องสูบน้ำ 7 เครื่อง ความสามารถสูบน้ำได้รวม 7 ลบ.ม./วินาที
2. โครงการส่วนขยายที่ 3 มีเขื่อนดินรอบพื้นที่ ความยาว 10.4 กิโลเมตรและสูงจากระดับน้ำทะเล 2 เมตร มีสถานีสูบน้ำป้องกันน้ำท่วม 4 สถานี จำนวนเครื่องสูบน้ำ 9 เครื่อง ความสามารถสูบน้ำได้รวม 4.5 ลบ.ม./วินาที

ระบบถนน

ประกอบด้วยถนนสายหลักจากทางเข้านิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ถนนสายรองผ่านเข้าไปในพื้นที่ต่าง ๆ ถนนซอยเข้าสู่ที่ดินแปลงต่าง ๆ ระบบถนนเป็นถนนลาดยางแบบแอสฟัลต์ติกคอนกรีต โดยถนนย่อยมีแนวเขตกว้าง 20.00 เมตร ถนนรอง 27.00 เมตร และถนนสายประธาน 31.00 เมตร รวมความยาวของถนนประมาณ 22.70 กิโลเมตร

ระบบระบายน้ำฝน

- เขตอุตสาหกรรมทั่วไป เป็นรางระบายน้ำแบบเปิด คาคอนกรีต
- เขตอุตสาหกรรมส่งออก เป็นแบบท่อฝังใต้ดินผ่านหน้าที่ดินทุกแปลง

ระบบกำจัดขยะ

- เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ใช้บริการของกรุงเทพมหานคร
- เขตอุตสาหกรรมส่งออก มีเตาเผาขยะรวม 2 ตัว สามารถเผาขยะได้ชั่วโมงละ 680 กิโลกรัม และใช้บริการของกรุงเทพมหานคร

ระบบดับเพลิง

มีหัวจ่ายดับเพลิงติดตั้งไว้ตามถนนสายต่าง ๆ หน้าโรงงาน รวม 87 จุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยการไฟฟ้านครหลวง และการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้จัดสรรที่ดิน
สำหรับสร้างสถานีไฟฟ้าย่อย 2 แห่ง ในบริเวณโครงการเดิม 1-2 และโครงการส่วนขยาย
ที่ 3

ระบบโทรศัพท์

ระบบโทรศัพท์ดำเนินการโดยองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยมีอาคาร
ชุมสายในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

อัตราค่าบริการต่าง ๆ

1. ค่ากระแสไฟฟ้า การไฟฟ้านครหลวงเป็นผู้เรียกเก็บจากผู้ใช้บริการ
2. ค่าโทรศัพท์ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นผู้เรียกเก็บจากผู้ใช้บริการ
3. ค่าประปา 1-1,000 ลบ.ม. ละ 5.50 บาท
ตั้งแต่ 1,000 ลบ.ม. ขึ้นไป อัตรา ลบ.ม. ละ 4.00 บาท
4. ค่าบริการกำจัดน้ำเสีย คิดตามสูตรคำนวณ ดังนี้

$$C = 1/3 (Vx/2100 + Bx/420 + Sx/570) 381,500$$

$$C = \text{ค่าบริการในการกำจัดน้ำเสีย}$$

$$Vx = \text{ปริมาณน้ำทิ้งจากโรงงานที่เข้าสู่ระบบ หน่วยเป็น ลบ.ม./วัน โดยคิด 80 \% ของปริมาณน้ำใช้ซึ่งคำนวณจากมาตรา}$$

$$\text{วัดน้ำของโรงงานในหนึ่งเดือน และคิดเฉลี่ยเป็น ลบ.ม./วัน}$$

$$Bx = \text{BOD Loading ที่ทิ้งจากโรงงานเข้าระบบ หน่วยเป็น กก./วัน ค่า BOD เป็นผลวิเคราะห์จากการเก็บตัวอย่างน้ำทิ้ง}$$

$$\text{ของโรงงานในหนึ่งเดือน และคิดเฉลี่ยเป็น กก./วัน}$$

$$Sx = \text{Suspended Solid Loading ที่ทิ้งจากโรงงานเข้า}$$

$$\text{ระบบ หน่วยเป็น กก./ วัน ค่าสารแขวนลอยเป็นผลการ}$$

$$\text{วิเคราะห์จากการเก็บตัวอย่างน้ำทิ้งของโรงงานในหนึ่งเดือน}$$

$$\text{และคิดเฉลี่ยเป็น กก./วัน}$$

การให้บริการและอาคารสนับสนุนต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงโซเชียลมีเดีย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สำนักงานศุลกากรนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งมีเจ้าหน้าที่จากกรมศุลกากรให้บริการด้านพิธีการศุลกากรตลอด 24 ชั่วโมง

2. การบริการด้านอื่น ๆ เช่น ที่ทำการธนาคารกรุงไทย จำกัด สาขาลาดกระบัง ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขลาดกระบัง ตั้งอยู่ ณ อาคารที่ทำการสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง โรงพยาบาลลาดกระบัง คลังสินค้าทัณฑ์บน และ โรงพักสินค้าโรงอาหาร โรงงานมาตรฐานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก อาคารชุมสายโทรศัพท์ เป็นต้น

สิทธิประโยชน์

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ดังต่อไปนี้

เขตอุตสาหกรรมทั่วไป

1. ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมทั้งที่เป็นคนไทย และคนต่างด้าว อาจได้รับอนุญาตให้ถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อประกอบกิจการได้ตามจำนวน เนื้อที่ที่คณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรม เห็นสมควร แม้ว่าจะเกินกว่ากำหนดที่จะพึงมีได้ตามกฎหมายอื่น

2. ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการคู่สมรส และบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร ตามจำนวนและภายในกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมฯ เห็นสมควร

3. คนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือ และผู้ชำนาญการ ซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะตำแหน่งที่คณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมฯ ให้ความเห็นชอบตลอดจนระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

4. ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งมีภูมิลำเนาออกราชอาณาจักรจะได้รับอนุญาตให้ส่งเงินออกไปนอกราชอาณาจักรเป็นเงินต่างประเทศได้เมื่อเงินทุนที่นำเข้ามา เงินปันผล หรือประโยชน์ที่เกิดจากเงินทุนนั้น เงินกู้ต่างประเทศ และเงินกู้ที่ผู้ประกอบการมีข้อผูกพันกับต่างประเทศ

เขตอุตสาหกรรมส่งออก

1. ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมได้รับสิทธิประโยชน์ตามข้อ 1 ถึง 4 เช่นเดียวกับผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สำนักงานวิสาห์ให้บริการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกอบการในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป

2. ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิตสำหรับเครื่องจักรอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้รวมทั้งส่วนประกอบของสิ่งดังกล่าวที่จำเป็นต้องใช้ในการผลิตสินค้า และของที่ใช้ในการสร้างประกอบหรือติดตั้งเป็นโรงงานหรืออาคาร

3. ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิตสำหรับของที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในการผลิตสินค้า

4. ได้รับยกเว้นอากรขาออกและภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต สำหรับของซึ่งได้นำเข้ามารวมทั้งผลิตภัณฑ์ สิ่งพลอยได้ และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิต

5. ได้รับยกเว้นคืนภาษีอากร สำหรับของที่มิชอบปฏิบัติแห่งกฎหมายให้ได้รับการยกเว้น หรือคืนค่าภาษีอากรเมื่อได้ส่งออกนอกราชอาณาจักร ซึ่งถึงแม้ว่าจะมิได้มีการส่งออกนอกราชอาณาจักร แต่ได้เป็นการนำเข้าไปในเขตอุตสาหกรรมส่งออก²

ตัวอย่างโครงสร้างบริษัท ลีเวอร์บราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท ลีเวอร์บราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทในเครือของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างความร่วมมือของชาวอังกฤษกับชาวคัทช์ โดยได้รวมเอาบริษัท ลีเวอร์ จำกัด และบริษัท เนเชอร์ จำกัด เข้าด้วยกันแล้วเรียกว่า บริษัท ลีเวอร์บราเธอร์ จำกัด โดยมีบริษัท ยูนิลีเวอร์ จำกัด เป็นบริษัทแม่อยู่ที่ประเทศอังกฤษ ซึ่งทำการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคมากที่สุดในโลก มีบริษัทในเครือกว่า 500 บริษัท ในกว่า 70 ประเทศ มีพนักงานกว่า 294,000 คน มียอดขายทั้งสิ้น 900,000 ล้านบาทต่อปี บริษัท ลีเวอร์บราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2475 ที่บริเวณถนนตก กรุงเทพมหานคร โดยได้นำผงซักฟอกยี่ห้อ ไฮโม เข้ามาจำหน่าย แล้วทำการวิจัยตลาดเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์จนถึงปี พ.ศ. 2499 จึงได้ผลิตผงซักฟอกบริสขึ้นมา โดยมีส่วนแบ่งการตลาด

เอกสาร 50 ปี เบอร์เซนต์ จากนั้นได้ขยายกิจการมาตั้งที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เมื่อ 15 ปีที่แล้ว ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีเนื้อที่ 127 ไร่ คิดเป็นเงิน 799 ล้านบาท ค่าก่อสร้างโรงงาน 880 ล้านบาท ในปัจจุบัน บริษัทได้ประสบผลสำเร็จในการประกอบธุรกิจเป็นอย่างมาก มีอัตราการเจริญเติบโตมากกว่า 10 เปอร์เซ็นต์ต่อปี มีบริษัทในเครือที่อยู่ในประเทศไทย 9 บริษัท คือ

1. บริษัท ลิเวอร์มราเซอ์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. บริษัท รอยไค์ฟูคส์ จำกัด
3. บริษัท ชาสยาม จำกัด
4. บริษัท ยูนิวานิช กรุ๊ป จำกัด
5. บริษัท เกาซ จำกัด
6. บริษัท ไทยเทปปิโอภา จำกัด
7. บริษัท ไทยแอคซีชีฟ จำกัด
8. บริษัท ยูนิฟู๊ด จำกัด
9. บริษัท ยูนิแบรนต์ จำกัด

ทั้ง 9 บริษัท มีพนักงานประมาณ 1,457 คน เป็นผู้จัดการ 129 คน หัวหน้างาน 102 คน พนักงานประจำสำนักงาน 242 คน พนักงานฝ่ายขาย 357 คน และพนักงานปฏิบัติการ 627 คน โดยทั้งหมดนี้เป็นคนไทย 95 เปอร์เซ็นต์ นอกนั้นเป็นชาวต่างชาติ ซึ่งจะช่วยในการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ทำให้บริษัทมีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและมีความสามารถในการจัดการธุรกิจได้ผล เป็นอย่างดี โดยมีศูนย์ประสานงานเครือข่ายยูนิลีเวอร์อยู่ที่ประเทศอังกฤษ และอินเดีย

ลักษณะของสินค้า

บริษัทได้ผลิตสินค้าอุปโภค บริโภคมากมาย สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท

1. ประเภทผงซักฟอก เช่น บรีส เจิร์ฟ และผลิตภัณฑ์ชำระล้าง เช่น วิก
2. ประเภทสบู่ เช่น ลักส์ โลฟบอย แอสทรีล
3. ประเภทเครื่องสำอางค์ เช่น ยาสระผมซัลซิล ยาสีฟันโกสลิค ยาสีฟันเปปโซ

เด่นที่

4. ประเภทอาหาร เช่น น้ำมันพืชโลดัส ไอศกรีมวอลล์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่นำบริษัทสู่ความสำเร็จ

ปัจจัยที่บริษัท เห็นว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บริษัทบรรลุถึงความสำเร็จได้จนถึงปัจจุบันนี้ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีคุณภาพ โดย เน้นการคัดเลือกและการให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า
2. ความมุ่งมั่นในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องทำงานหนัก โดยจะทำงาน 5 วัน

ต่อสัปดาห์

3. มีความคิดริเริ่ม เนื่องจากบริษัทต้องการผลิตสินค้าให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค จึงต้องพัฒนาสินค้าอยู่เสมอ

4. ความเข้าใจผู้บริโภค บริษัทถือว่าผู้บริโภคเป็นนาย ดังนั้นจึงทำการวิจัยว่าผู้บริโภคชอบสินค้าประเภทใด และมีคุณลักษณะพิเศษอย่างไร

5. การได้เปรียบในเชิงแข่งขัน เนื่องจากบริษัทมีเครือข่ายทั่วโลกทำให้บริษัทได้เปรียบในสิ่งต่อไปนี้

5.1 การถ่ายทอดเทคโนโลยีทำได้ง่าย

5.2 ต้นทุนการผลิตต่ำ โดยพยายามใช้วัตถุดิบในประเทศให้มากที่สุด

5.3 คุณภาพของสินค้า บริษัท เน้นเป็นสิ่งสำคัญ

5.4 การจัดจำหน่าย บริษัทขายสินค้าในราคาเดียวกันทั่วประเทศ โดยขายผ่านตัวแทน และร้านค้ากว่า 40,000 แห่ง โดยมีพนักงานขายออกไปหาตัวแทน และร้านค้าตลอดเวลา

5.5 การหาแหล่งเงินทุน เนื่องจากบริษัทมีความมั่นคง จึงมีธนาคารเสนอให้เงินกู้ตลอดเวลา

6. ความรวดเร็วในการตอบโต้ทางการตลาด โดยที่บริษัทมีความเข้าใจผู้บริโภค และเป็นผู้นำทางการตลาด ตลอดจนมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาสินค้า จึงทำให้บริษัทสามารถตอบโต้ทางการตลาดได้ทันต่อเหตุการณ์

ลักษณะของบริษัท

บริษัทได้กำหนดคุณลักษณะไว้ดังนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ลอกหรือเลียนแบบไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผลิตภัณฑ์ประเภทมวลชน คือผลิตจำนวนมาก และขายให้ได้จำนวนมาก
3. โฆษณาสินค้าตามที่กฎหมายกำหนด
4. คุณภาพของสินค้าต้องสูงและมีมาตรฐานเดียวกัน
5. มีเทคโนโลยีการผลิตและจำหน่ายสูง
6. มีการวิจัยและพัฒนาสินค้าตลอดเวลา
7. ดำเนินกิจการในระยะยาว สินค้าทุกชนิดจะต้องอยู่ยาวนานและเป็นที่ต้องการของ

ตลาด

การบริหารองค์การ

บริษัทได้มีการริเริ่มนำเอาการบริหารแบบ โลจิสติก เข้ามาใช้ซึ่งมีส่วนที่สำคัญคือ Definition Organization Objective Duty and Responsibility เป็นหลักในการบริหารงานให้รวดเร็ว และมีความเคลื่อนไหวอย่างเป็นระบบอยู่ตลอดเวลาทุกหน่วยงาน โดยผู้เชี่ยวชาญด้าน โลจิสติก ได้กำหนดกฎแ่ง 7 ประการที่จะทำให้การบริหารงานแบบ โลจิสติก ประสบผลสำเร็จ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. Engineer Maximum Flexibility Into Your System
2. Avoid Waste And Do It Right
3. Train And Develop Your People To Welcome Variety And

Change

4. Do It Once And Do It Right
5. Do Not Produce Anything Which Is Not Need
6. Aim Off Effectiveness, Not Just Efficiency
7. Manage The Logistics Chain As A System

และยึดหลักการทำงานเพื่อให้บริการแก่ผู้บริโภคมีความพึงพอใจอยู่ 3 ประการ

(Three Kev Feature of Customer Services) คือ

1. Forward Availability
2. Order Cycle Time And Consistency

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สื่อสาร/Communication/Documentation นั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงานบุคคล

บริษัทมีพนักงานทั้งสิ้น 691 คน แบ่งเป็นผู้จัดการฝ่าย 32 คน หัวหน้างาน 50 คน พนักงานในสำนักงาน 60 คน และพนักงานปฏิบัติการ 549 คน ในการบรรจุพนักงานใหม่ บริษัทจะดูพื้นฐานความรู้และทักษะในการทำงาน โดยแบ่งพนักงานบริษัทออกเป็น

อี 1 หมายถึง พนักงานใหม่ที่รับเข้ามาซึ่งจะต้องมีการฝึกงานภายในก่อน

อี 2 หมายถึง พนักงานที่มีความสามารถผลิตสินค้าได้อย่างน้อย 2 ผลิตภัณฑ์

อี 3 หมายถึง พนักงานที่ได้รับการพัฒนาจาก อี 2

เทคนิคเขียน หมายถึง พนักงานระดับควบคุมการผลิตจะมีลูกน้อง 2-3 คน

หัวหน้าเทคนิคเขียน หมายถึง หัวหน้างานซึ่งควบคุมการทำงานของเทคนิคเขียนอีกที

หนึ่ง

การพัฒนาศักยภาพ

บริษัทได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพเป็นอย่างมาก โดยมีงบประมาณปีละ 150 ล้านบาท ในการพัฒนาศักยภาพทั่วโลก โดยมีศูนย์ใหญ่อยู่ที่อังกฤษและอินเดีย การพัฒนามีหลายรูปแบบ เช่น

1. In The Job Training
2. Training School จะจัดเฉพาะผู้จัดการ
3. ทุกปีจะมีการประเมินผลงานของพนักงานทุกคน เพื่อที่จะแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อ

พัฒนาตนเองให้มีความสามารถที่สูงขึ้น

4. ผู้จัดการจะต้องทำการฝึกหัดการทำงานอย่างน้อย 16-24 เดือน จึงจะได้รับ
- การพิจารณาแต่งตั้งอีกครั้งหนึ่ง

การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานคือ คน วัสดุสิ่งของ เงิน และวิธีการจัดการในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ คนนับว่ามีความสำคัญ เป็นเอก ทั้งนี้เพราะว่าทรัพยากรบุคคลนั้นนอกจากจะมีความสำคัญ แค้นในด้านทรัพยากรการบริหารแล้ว บุคคลยังมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่สำคัญ 5 ประการคือ การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงานในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล โดยเฉพาะการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน และการทำนุบำรุงดูแล และให้บุคคลเหล่านั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเต็มที่ นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เหตุว่าการบริหารงานที่ดีย่อมต้องอาศัยบุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถ และการที่จะได้บุคคลที่ดีเข้ามาปฏิบัติงาน และชำระรักษาไว้ก็จำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) ที่ดีด้วย ศาสตราจารย์ Joseph B. Kingsbury ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า "พิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็จะประจักษ์ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร"³

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

สภาพสถานประกอบการในทุกวันนี้ นับว่าได้มีปัญหามากกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม เป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานประกอบการโดยตรงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบัน ทั้งในส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคโนโลยีวิทยาการและสภาพสังคม ล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมากดังที่ ชงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การอาจสรุปให้เห็นได้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีวิทยาการ
3. ปัจจัยทางด้านสังคม⁴

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

Felix A. NigLo ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง "ศิลปะเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้"

ในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงาน และบริการจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นมากที่สุด ทั้งในทางปริมาณ และคุณภาพ”⁵

เมธี ปิณฑานนท์ ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล หมายถึง

ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุกตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำให้บุคคลเหล่านั้นได้เห็นว่างานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายของเขา และขณะเดียวกันผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากรได้บรรลุผล โดยให้เกิดความกลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและทั้งความต้องการขององค์การหรือสถาบันด้วย⁶

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลและบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน”⁷

สรุป การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารงานในสถานประกอบการ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานประกอบการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ การบริหารงานบุคคลเป็นการเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนา และการบำรุงรักษาให้บุคคลทำงานให้ได้ดีที่สุด และอยู่กับสถานประกอบการให้นานที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล

โดยทั่วไปสถานประกอบการหรือองค์การที่มีชื่อเสียงในตลาดแรงงาน มักเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลที่อยากมาสมัครทำงาน เมื่อเป็นเช่นนี้สถานประกอบการ หรือองค์การที่มีลักษณะดังกล่าวจึงได้เปรียบกว่าสถานประกอบการหรือองค์การอื่น ๆ ที่จะมีโอกาสได้คนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้าสู่สถานประกอบการหรือองค์การ อย่างไรก็ตาม

แม้สถานประกอบการหรือองค์การนั้น ๆ จะมีชื่อเสียงก็ต้องมีการสรรหาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จนการคัดเลือกบุคคลที่รัดกุม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในสถานประกอบการหรือองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลางหรือระดับต้น

หลักการสรรหาบุคคล

หลักการของการสรรหาบุคคล เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปก็คือ การหาคนที่มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด เพื่อกำหนดได้โดยวิธีที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นการดำเนินไปบนพื้นฐานแห่งหลักคุณธรรม (Merit Principles) อันเป็นหลักการใหญ่สำหรับการจัดการจัดคนเข้าทำงานหรือการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยการบรรจุคนเข้าทำงานต้องเปิดโอกาสให้คนทั่ว ๆ ไป ที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ครอบคลุมตามที่กำหนดสมัครเข้าแข่งขันได้โดยเสรี กล่าวคือต้องมีการโฆษณาให้ผู้สนใจทราบอย่างเพียงพอ ต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขัน ได้มาตรฐาน เกี่ยวกับคุณสมบัติต้องสัมพันธ์กับงานในตำแหน่ง พึงหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติโดยเด็ดขาด พึงยึดหลักความสามารถในการกำหนดลำดับผู้ผ่านการแข่งขัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการขอคำอธิบายเกี่ยวกับปัญหาข้อข้องใจในการบรรจุเข้าทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จอห์น บูลซุ ได้แบ่งหลักการสรรหาบุคคลควรยึดหลักการ 4 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ
2. หลักความเท่าเทียมกัน
3. หลักโอกาส
4. หลักที่ไม่มีการเมืองในสำนักงาน⁸

นโยบายการสรรหาบุคคล

Felix A. Niglo ได้แบ่งนโยบายการสรรหาบุคคลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. นโยบายแบบเปิด (Opened Career System or Opened Door Policy)

มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้คือ

1.1 เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งที่ว่าง เข้ามาสมัครงานได้โดยเสมอภาค

1.2 เปิดรับสมัครงานทุกวันและเวลาที่องค์กรเปิดทำการ ไม่ว่าในขณะนั้นจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม

1.3 เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาสมัครได้ทุกระดับชั้น ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการไม่จำกัดว่าจะต้องไป เริ่มต้นทำงานที่ชั้นต้น หรือชั้นต่ำที่สุดก่อน สามารถ เริ่มต้น เข้าทำงานในชั้นสูง เลยก็ได้

1.4 เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญในงานมาสมัครเข้าทำงานได้ ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดเอาไว้

2. นโยบายแบบปิด (Closed Career System or Closed Door Policy)

มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้คือ

2.1 เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเท่านั้น เข้ามาสมัครในตำแหน่งต่ำสุดของระดับนั้นก่อน แล้วจึงเลื่อนไปสู่ชั้นสูง ๆ ต่อไป

2.2 เปิดรับสมัครบุคคล เข้าทำงานเฉพาะตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น⁹

จากผลการวิจัยของ Thomas ได้ศึกษาเรื่อง การสำรวจขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบรรณาธิการของกลุ่มห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาขนาดเล็กถึงขนาดกลาง พบว่า ในการสรรหาบุคลากร ห้องสมุดส่วนใหญ่ให้ผู้สนใจมาขึ้นใบสมัครล่วงหน้า และข้อมูลจากใบสมัครงานจะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการสัมภาษณ์ ตรวจสอบการอ้างอิง ตรวจสอบผู้ที่ขาดคุณสมบัติและใช้การประเมินการศึกษา และประสบการณ์ของผู้สมัครงาน¹⁰

แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Genaway ได้ศึกษาเรื่อง ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

เอกสารเข้าทำงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและห้องสมุดประชาชน จำนวน 47 รัฐ พบว่า ห้องสมุดไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมุดใช้วิธีสรรหาบุคลากรโดยการประกาศรับสมัครเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง¹¹

กระบวนการสรรหาบุคคล

ซ่งชัย สันติวงษ์ ได้แบ่งกระบวนการสรรหาบุคคลเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดลักษณะงาน คือ ขั้นตอนการออกแบบงาน และทำการวิเคราะห์งานซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เข้าใจได้ชัดเจนถึงลักษณะของงานในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคคลที่ต้องการ
2. การพิจารณาการวางแผนการสรรหา หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะใช้สรรหา ซึ่งควรจะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้สามารถสื่อความไปถึงกลุ่มบุคคลที่บริษัทต้องการได้โดยตรงมากที่สุด รวมไปถึงการพิจารณาแหล่งที่จะไปทำการสรรหาอีกด้วย
3. การพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดการสนใจในการสรรหา หมายถึง การพิจารณากลไกของการสรรหาที่สามารถดึงดูดใจผู้สมัคร ซึ่งเป็นการพิจารณาที่คำนึงถึงความคาดหวังของทั้งสองฝ่ายเพื่อจะกำหนดให้เข้ากันได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. การดำเนินการสรรหา คือ ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีที่กำหนดไว้¹²

Meggison ได้สรุปการสรรหาบุคคลนั้นมี 3 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. การพัฒนาแหล่งของการสรรหาเพื่อค้นหาพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน
2. การดำเนินการสรรหาหรือการแสวงหาบุคคลที่ต้องการ
3. การประเมินถึงประสิทธิผลของการดำเนินการกิจกรรมการสรรหา¹³

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการสรรหาบุคคล

วิธีการสรรหาบุคคล มี 2 วิธีด้วยกันคือ

1. การสรรหาบุคคลจากภายใน

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ ได้แบ่ง การสรรหาบุคคลจากภายในองค์กร มีวิธีการดังต่อไปนี้

1.1 ประกาศให้พนักงานได้ทราบถึงอัตราว่างที่มีอยู่ พร้อมขอขอบเขตภาระรับผิดชอบ ตลอดจนคุณสมบัติของพนักงานที่ต้องการสำหรับอัตราว่างงานดังกล่าว ซึ่งการประกาศก็อาจใช้วิธีการตีประกาศหรือถ้าองค์กรมีวารสารภายในก็ประกาศลงในวารสารภายในก็ได้

1.2 ใช้วิธีบอกต่อ ๆ กัน คือให้พนักงานในองค์กรแนะนำบอกกล่าวกันเอง

1.3 พิจารณาจากแหล่งข้อมูลกลาง ที่ประมวลรายละเอียดของพนักงานที่มีประสบการณ์แล้ว เชิญชวนบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการให้โอนย้ายงานต่อไป

1.4 ประกาศให้พนักงานแจ้งความจำนงค์ขอโอนย้ายงานด้วยความสมัครใจไว้ล่วงหน้า ซึ่งวิธีนี้เปิดโอกาสให้พนักงานโดยเท่าเทียมกัน แต่เน้นพนักงานที่มีความจำนงค์จะ เปลี่ยนงานโดยมีแผนล่วงหน้า¹⁴

จากผลการวิจัยของ สมศรี ศิริไหวประพันธ์ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการวางแผน และการสรรหาบุคลากรของธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่การสรรหาพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นการสรรหาจากภายในกิจการ โดยใช้วิธีการ 2 วิธี คือ 1. ฝ่ายบุคคลร่วมพิจารณากับผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่ว่างโดยพิจารณาจากพนักงานขององค์กรในปัจจุบันที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก 2. ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่ว่างจะเป็นผู้พิจารณาเอง และอาจเสนอผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปพิจารณาอีกครั้ง หรือพิจารณาร่วมกัน¹⁵

2. การสรรหาบุคคลจากภายนอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ลิขสิทธิ์ สืบหวัดได้แบ่งการสรรหาบุคคลจากภายนอก มีวิธีการดังต่อไปนี้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.1 การสรรหาจากสถาบันการศึกษา
- 2.2 การสรรหาจากแหล่งจัดหางาน
- 2.3 การสรรหาโดยประกาศรับสมัครทางสื่อมวลชน
- 2.4 การสรรหาแบบให้ความสะดวกยื่นสมัคร
- 2.5 การสรรหาในวิชาชีพที่ขาดแคลนหรือต้องการบุคคลในลักษณะพิเศษ¹⁶

Meggison ได้สรุปถึงวิธีการในการสรรหาบุคคลมือปู้ 4 ลักษณะคือ

1. การแนะนำของคณงานในบริษัท
2. การประกาศรับสมัครทางสื่อมวลชน
3. การใช้บริษัทที่ปรึกษาสรรหาและประมวลตัวหรือการสรรหาในสถาบันการศึกษา
4. การใช้โปรแกรมพิเศษต่าง ๆ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์สรรหาคนที่เหมาะสม เป็นต้น¹⁷

อุทัย หิรัญโต ได้แบ่งวิธีการสรรหาบุคคลไว้ดังนี้

1. ประกาศชักชวนหรือโฆษณา
2. การประกาศโฆษณาเพื่อให้คนมาสมัครงานต้องก่อให้เกิดความสนใจ
3. ควรใช้สื่อโฆษณาให้มากที่สุด คือ ประกาศโฆษณาทั้งทางหนังสือพิมพ์วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ ตลอดจนลงโฆษณาในวารสารสถานศึกษาและวงการอาชีพต่าง ๆ¹⁸

จากผลการวิจัยของ สมศรี ศิริไหวประพันธ์ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการวางแผนและการสรรหาบุคลากรของธุรกิจขนาดใหญ 200 อันดับแรกของประเทศไทย พบว่า

กิจกรรมที่มีการวางแผนกำลังคนส่วนใหญ่ ใช้วิธีการโฆษณาประกาศรับสมัครผ่านสื่อมวลชนการ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ติดต่อผ่านสถานศึกษา และการแนะนำจากบุคคลภายนอกซึ่งเป็นที่นับถือ¹⁹

Derek Torrington และ John Chapman ได้กล่าวว่า วิธีการสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายนอกองค์การที่นิยมใช้กันมากคือ การโฆษณาประกาศรับสมัคร²⁰

จากผลการวิจัยของ พรเพ็ญ จักษ์ตรีมงคล ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการและวิธีแสวงหาบุคลากรในอุตสาหกรรมโรงแรมของกรุงเทพมหานคร พบว่า ในการพิจารณาแหล่งกำลังคน ผู้บริหารโรงแรมได้เลือกปฏิบัติตามลำดับขั้น ดังนี้

1. พิจารณาบุคลากรจากภายในโรงแรมก่อน
2. พิจารณาบุคลากรจากภายนอกโรงแรม แต่อยู่ในประเทศ
3. พิจารณาบุคลากรจากภายนอกประเทศ²¹

แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล

การสรรหาและคัดเลือก เป็นงานที่ต่อเนื่องกัน แต่มีลักษณะตรงข้ามกันคือการสรรหาถือว่ามีลักษณะเป็นบวก (Positive Function) เพราะเป็นความพยายามดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครงานกับองค์การ แต่การคัดเลือกเป็นการปฏิเสธผู้สมัครที่ไม่เข้าข่ายหรือไม่เหมาะสม จึงถือว่ามีลักษณะเป็นลบ (Negative Function) ไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ตามกระบวนการรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้าทำงานจะต้องประกอบด้วยสองส่วนนี้ จึงมีขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ สุดแต่ขนาดขององค์การ²²

จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคคล

Castetter ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคคลเพิ่มเติมขึ้นอีกในหนังสือ

"หน้าที่บุคลากรในการบริหารการศึกษา" ว่าจุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคคลก็เพื่อให้ได้บรรจุ

บุคคลที่มีลักษณะต่อไปนี้อยู่ในตำแหน่งที่ว่างลง
 เอกสารที่มีลักษณะต่อไปนี้ให้พิจารณาถึงข้อบกพร่องในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการ
2. ให้ได้บุคคลที่ดูเหมือนจะสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ
3. ให้ได้บุคคลที่อุทิศตนทำงานให้กับองค์การหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ให้ได้บุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ²³

หลักการคัดเลือกบุคคล

John Munro Fraser ได้แบ่งหลักการคัดเลือกบุคคลไว้ 5 ประการ ซึ่งเรียกว่า Five Fold Grading ลักษณะเอกบุคคลทั้งห้าประการคือ

1. สิ่งประทับใจครั้งแรก และสภาพร่างกาย (First Impression and Physical Make-up) เป็นการเน้นถึงสุขภาพอนามัย รูปร่างลักษณะภายนอก บุคลิกภาพ อุปนิสัย การพูดจาปราศรัย ตลอดจนการแต่งกายของเอกบุคคล ซึ่งอาจก่อให้เกิดความพอใจ หรือไม่พอใจแก่คนอื่นเมื่อพบเห็น เป็นครั้งแรก

2. คุณวุฒิ และความมุ่งหวัง (Qualification and Expectation) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่ได้จากการศึกษาระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ชั้นประถม จนถึงชั้นอุดมศึกษา การฝึกอบรมที่เคยได้รับ ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงานว่าอยู่ในระดับใดบ้าง นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความมุ่งหวัง และวิถีการดำเนินชีวิตของผู้สมัครว่ามียังไร เช่น ต้องการเงินเดือนมากนักเพียงใด ต้องการตำแหน่งระดับใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแนวความคิดและการปฏิบัติงานของคน

3. สมรรถนะและความสามารถ (Brains and Abilities) เป็นการดูในด้านความสามารถทางสมอง เช่น ความเฉลียวฉลาด เชาวินิเทศ ตลอดจนความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการตัดสินใจ ซึ่งสามารถทราบได้จากการทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้ในการอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้ในการอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร

หมอบของชีวิตนั้นมีมากน้อย เพียงใด บางคนอาจเอาใจใส่ หรือตั้งใจทำงาน บางคนอาจต่อสู้ บางคนอาจท้อถอย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีต่อ เภทบุคคลของแต่ละคน การที่จะดูว่า เภทบุคคลมีสิ่งจูงใจมากน้อย เพียงใดอาจดูได้จากความคิดริเริ่มความทะเยอทะยาน ความเพียรพยายาม ความตั้งใจ ความอดทน การแสดงความคิดต่าง ๆ

5. การปรับตัว (Adjustment) ปกติการปรับตัวของเภทบุคคล ถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะมีผลต่อการปฏิบัติงานและการสร้างบรรยากาศทางสังคมในองค์การเป็นอย่างมาก การปรับตัวจึงเป็นความสามารถชนิดหนึ่งของเภทบุคคล เช่น การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ การปรับตัวให้เข้ากับสังคม การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำหรืองานที่เกิดขึ้นใหม่ และการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ²⁴

จากผลการวิจัยของ จินตนา บุญบงการ และ สุธรรม จิตราญเกราะ ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะผู้ประกอบการอาชีพทางเรือ พบว่า คุณสมบัติของผู้ประกอบการอาชีพทางเรือที่สำคัญมี 5 ข้อ คือ:

1. มีคุณสมบัติทางร่างกาย คือ มีร่างกายแข็งแรง อดทน
2. มีความรู้เฉพาะด้าน คือ การได้รับการศึกษามาทางด้านนี้โดยตรง หรือทางอ้อม หรือเรียนรู้จากประสบการณ์
3. ความมีระเบียบวินัย คือ ทำงานถูกต้องตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้
4. มีมนุษยสัมพันธ์ คือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. มีความชอบในอาชีพ²⁵

นโยบายการคัดเลือกบุคคล

1. การคัดเลือกควารับผิดชอบหลักความบุคิธรรมและหลักความ เสมอภาค
2. การคัดเลือกควารับผิดชอบวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นหลัก
3. การคัดเลือกจะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ
4. การคัดเลือกควาใช้วิธีการสัมภาษณ์การทดสอบการปฏิบัติงาน
5. การคัดเลือกความีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์
6. การคัดเลือกควาเปิดฉอนนโยบายประหยัด
7. การคัดเลือกควาพิจารณาบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก
8. การคัดเลือกแต่ละครั้งควาจะได้มีการประ เมินผล
9. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการคัดเลือก น่าจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการบุคคลเข้าทำงาน โดยมีฝ่ายบุคคล เป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ²⁶

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล

Alec Rodger ได้แบ่งเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลไว้ 7 ประการ ซึ่งเรียกว่า Seven Point Plan ประกอบด้วย

1. ร่างกาย (Physique) หมายถึง สุขภาพอนามัย ความแข็งแรงของร่างกาย รูปร่าง ลักษณะหน้าตา ท่าทาง รวมถึงการแต่งกาย การพูดจาปราศรัย การเดินเหิน และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่จะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน
2. ความรู้ ความสามารถ (Attainments) หมายถึง ความรู้ ความสามารถทั่วไปที่ได้ศึกษามา รวมถึงการฝึกอบรมพิเศษเฉพาะวิชาชีพ และประสบการณ์ในการทำงานที่เคยผ่านมามีอะไรบ้าง
3. เขาวินิญาทั่วไป (General Intelligence) หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้านสมองอันสับสนและเข้าใจยาก ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยการทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้ในการตัดสินใจโดยไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้เกี่ยวข้อง
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้ในการตัดสินใจโดยไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นพรสวรรค์ของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะ เช่น ในการร้องเพลงคนที่มีความพรสวรรค์ในด้านนี้สามารถร้อง เป็นได้เร็วไพเราะเพราะพริ้ง ในทางตรงกันข้ามคนที่ขาดพรสวรรค์ในด้านนี้อาจฝึกได้ช้าและไม่ดีเท่าที่ควร เพราะฉะนั้นในกระบวนการคัดเลือกบุคคลจึงนิยามวัดแนวนัดเฉพาะด้าน เพื่อให้เหมาะสมกับงานเฉพาะด้านอย่างแท้จริง

5. ความสนใจ (Interests) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความสนุก และพอใจ ผู้ที่มีความสนใจในการทำงานสามารถศึกษาเรียนรู้งานได้เร็วปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์กร

6. อุปนิสัยใจคอ (Disposition) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะที่มีความรู้สึกชอบ ชื่นชอบสุจริต และเป็นที่ยอมรับโดยบุคคลทั่วไปในด้านต่าง ๆ เช่น อารมณ์ดี สุภาพ มีความโอบอ้อมอารี

7. สิ่งแวดล้อม (Circumstance) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ทั่วไปของผู้สมัคร การดำรงชีวิตตั้งแต่เกิด และสภาพครอบครัว เป็นอย่างไร บิดา มารดา ญาติ พี่น้องมีความสัมพันธ์ในลักษณะใด สภาพโรงเรียน และสังคมที่อาศัยอยู่เป็นอย่างไร สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อความนึกคิด อุปนิสัยใจคอ และพฤติกรรมอื่นของบุคคลทั้งสิ้น²⁷

จากผลการวิจัยของ เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานช่างก่อสร้างของสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการความซื่อสัตย์จากแรงงานช่างก่อสร้างในระดับมากที่สุด ต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ ประสบการณ์ทางอาชีพและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ในระดับมาก²⁸

ของลูกจ้างที่จะตอบสนองความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา คือ

ลูกจ้างจะต้องมีความรับผิดชอบ เป็นที่ไว้วางใจได้ดี รับผิดชอบต่อตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อบริษัท ซึ่งจะต้องรับผิดชอบทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน และความประพฤติ หมั่นคิดใคร่ครวญเรื่องงานอยู่เสมอ มีความขยันหมั่นเพียร เป็นคนตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร²⁹

จากผลการวิจัยของ สันธะวา ความศิษฐ์ ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบัณฑิตศึกษาศาสนามนุษย์ศาสตร์ พบว่า คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ในอนาคตประการหนึ่งคือ จะต้องมีความรับผิดชอบสูง³⁰

กระบวนการคัดเลือกบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ ได้แบ่งกระบวนการคัดเลือกบุคคลไว้ 9 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. การรับผู้สมัคร (Reception of Applicants) ในขั้นตอนแรกนั้นถือเป็นเรื่องปกติก็คือ เป็นขั้นตอนของการที่ผู้สมัครได้เข้ามาในสำนักงาน
2. การสัมภาษณ์เบื้องต้น (Preliminary) มักจะกระทำเพื่อที่จะกลั่นกรองซึ่งเห็นได้ชัดว่าคุณสมบัติไม่ตรงตามที่ต้องการอย่างแน่นอน ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยให้มีการกรอกข้อมูลเบื้องต้น ณ ห้องรับใบสมัคร ทั้งนี้การสัมภาษณ์เบื้องต้นก็เพื่อที่จะมีให้เป็นภาระที่จะให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมมาเข้ามา ซึ่งจะทำให้มีการเสียเวลา และค่าใช้จ่ายเมื่อดำเนินการในการคัดเลือกจริง ๆ
3. การให้กรอกใบสมัคร (Application Blank) องค์กรส่วนใหญ่จะมีใบสมัครและแบบฟอร์มใบสมัครที่จะให้พนักงานกรอก ซึ่งใบสมัครดังกล่าวนี้ควรจะกรอกได้ไม่ยากนัก และเป็นข้อมูลที่จะจำเป็นที่จะเรียงเป็นระบบ เพื่อจะให้ได้ข้อ

มูล เกี่ยวกับผู้สมัครตามความต้องการ

4. การทดสอบ (Employment Tests) การทดสอบเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่เป็นการทดลองอย่างมีวิธีการที่เป็นเบื้องต้นที่สุด และสามารถนำมาใช้เพื่อจะตรวจสอบดูความสามารถ เพื่อจะคาดการณ์ความสำเร็จในหน้าที่งาน

5. การสัมภาษณ์ (Interview) การสัมภาษณ์เป็นวิธีการอันหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพิจารณาว่าจ้างคนงาน โดยปกติผู้สัมภาษณ์มักอยู่ในฐานะที่สามารถประเมินข้อมูลต่าง ๆ ที่รับมาจากใบสมัครหรือการสัมภาษณ์เบื้องต้น รวมตลอดถึงความสามารถที่จะพิจารณาผลการทดสอบ และการตรวจสอบพื้นฐานบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัคร เพื่อที่จะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับผู้สมัคร เพื่อจะว่าจ้างต่อไป

6. การตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน (Background Investigation) การที่จะต้องดำเนินการตรวจสอบประวัติของผู้สมัคร เพื่อที่จะช่วยให้ทราบว่าการทำงานต่าง ๆ ที่แล้มาหรือข้อมูลต่าง ๆ ของผู้สมัครที่ได้กรอกไว้ในใบสมัครตลอดจนสิ่งที่ได้รับฟังจากการสัมภาษณ์ว่ามีความถูกต้อง ซึ่งแหล่งที่เราจะทดสอบ และตรวจสอบประวัติมักมาจากกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ 1. จากเจ้าหน้าที่ของแหล่งศึกษาที่ผู้สมัครได้สำเร็จมา 2. จากนายจ้าง หรือผู้ว่าจ้างคนก่อน ๆ 3. จากหนังสือรับรองซึ่งผู้สมัครได้นำมาตามที่ได้กำหนดไว้

7. การคัดเลือกเพื่อบรรจุโดยฝ่ายการพนักงาน (Preliminary Selection in Employment Department)

8. การตัดสินใจโดยเจ้าหน้าที่ในจุดของสายงานที่จะรับพนักงาน (Final Selection by Supervisor) การพิจารณาขั้นสุดท้ายนี้ วิธีการจะดำเนินการ โดยการส่งไปให้แผนกที่จะรับคนให้ทำการสัมภาษณ์อีกครั้งและให้พิจารณาตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง โดยปกติมักจะ เป็นหัวหน้างานที่บุคคลนั้นไปอยู่ ในขั้นนี้จำนวนผู้สมัครที่จะทำการสัมภาษณ์โดยหัวหน้างานจะมีมาน้อย เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับฝ่ายการพนักงานที่ได้ทำการคัดเลือก เอาไว้เป็น เบื้องต้นว่าได้คัดเลือกไว้เป็นจำนวนมากหรือน้อย

9. การตรวจร่างกาย (Physical Examination) นับว่าเป็นขั้นสุดท้าย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งขึ้นต่อสำนักงานเพื่อพิจารณาให้ผ่านหรือไม่ผู้เจ้าหน้าที่เห็นสมควรจะพิจารณาการคัดเลือกว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของกระบวนการคัดเลือก ทั้งนี้เพราะ เป็นงานซึ่งจะต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายมาก และสมควรถือว่าเมื่อทราบชัดเจนว่าจะมีการจ้างอย่างแน่นอน โดยปกติ ถ้าหากหน่วยงานนั้น ๆ มีแผนกแพทย์ หรือมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการตรวจสอบ สุขภาพ ก็มักจะมีการมอบหมายให้มีการตรวจสอบ เกี่ยวกับความพร้อมทางร่างกาย³¹

Edwin B. Flippo ได้แบ่งกระบวนการคัดเลือกบุคคลไว้ 8 ขั้นตอน ได้แก่

1. สัมภาษณ์ขั้นต้น
2. กรอกใบสมัคร
3. ตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ
4. ทดสอบทางจิตวิทยา
5. สอบสัมภาษณ์
6. คัดเลือกโดยหัวหน้างาน
7. ตรวจร่างกาย
8. แนะนำหรือปฐมนิเทศ³²

จากผลการวิจัยของ รุ่งทิพย์ จงถาวรการ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ของผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ผู้บริหารห้องสมุดใช้ขั้นตอนสอบสัมภาษณ์มากที่สุด ซึ่งเป็นวิธีที่ผู้ถามและผู้ตอบเผชิญหน้าและสนทนากัน จึงทำให้ทราบรายละเอียดหลาย ๆ ด้านของผู้สมัคร เช่น บุคลิกลักษณะ มนุษยสัมพันธ์ ความสนใจ ทักษะและอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัคร³³

และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Estabrook ได้ศึกษาเรื่อง สาระของเกณฑ์ที่ห้องสมุดใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน พบว่า ห้องสมุดส่วนใหญ่เห็นว่าการสัมภาษณ์มีความสำคัญมากที่สุดในการคัดเลือกบรรณารักษ์³⁴

เชิงอรรถ

¹การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, รายงานประจำปี 2533 (กรุงเทพมหานคร : การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2534), หน้า 6-19.

²"นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง," (อัคราเนา)

³Joseph B. Kingsbury, Personnel Administration for Thai Students (Bangkok : Brachandra, 1957), p. 7.

⁴ชงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2531), หน้า 16-17.

⁵สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 4.

⁶เมธี ปิณฑานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 3.

⁷สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, หน้า 4.

⁸อานนท์ บุญชู, องค์การและการบริหาร (เชียงใหม่ : ศูนย์ส่งเสริมตำราและเอกสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2531), หน้า 580.

⁹Felix A. Niglo, Public Personnel Administration (New York : Henry Holt and Company, 1959), pp. 134-168.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰Bruce Thomas, "Staffing the College Library," Library Journal. 98, (April 1973), pp. 1090-1093.

¹¹David C. Genaway, "Bar Coding and The Librarian Supermarket : An Analysis of Advertised Library Vacancies," Library Journal. 103, (February 1978), pp. 322-325.

¹²ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 85-86.

¹³Leon C. Megginson, Personnel Management : A Human Resource Approach (Illinois : Richard D.Irwin, 1972), p. 143.

¹⁴สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : พุทธบูชา การพิมพ์, 2527), หน้า 64.

¹⁵สมศรี ศิริไหวประพันธ์, "การศึกษาการวางแผน และการสรรหาบุคลากร ของธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 127.

¹⁶วิลาส สิงหวิสัย, การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงานการสรรหา และการคัดเลือก (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528), หน้า 546-551.

¹⁷Leon C. Magginson, Personnel Management : A Human Resource Approach (Illinois : Richard D.Irwin, 1972) p. 150.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁸อุทัย หิรัญโต, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : พีระพัสนา, 2523),
หน้า 93-94.

¹⁹สมศรี ศิริไหวประพันธ์, "การศึกษาการวางแผน และการสรรหาบุคลากร
ของธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 129.

²⁰Derek Torrington, John Chapman, Personnel Management
(New Jersey : Prentice-Hall International, 1979), p. 57.

²¹พรเพ็ญ จักร์ตริมงคล, "ความต้องการ และวิธีแสวงหาบุคลากรในอุตสาหกรรม
โรงแรมของกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 132.

²²ลิขิต เทอดสทิธศักดิ์, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ (กรุงเทพฯ : แพรววิทยา,
2518), หน้า 159.

²³เมธี ปิลันธนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 38.

²⁴ลิขิต เทอดสทิธศักดิ์, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ, หน้า 168-169.

²⁵จินตนา บุญบงการ และสุธรรม จิตรานูเคราะห์, "สรุปผลการวิจัย : ลักษณะ
ผู้ประกอบการอาชีพทางเรือ," จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ ปีที่ 9, ฉบับที่ 33 (มิถุนายน 2532),
หน้า 5-6.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

26 วิชา สิงหวิสัย การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา และการคัดเลือก (นทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2520) หน้า 554.

27 ลิจิต เทอดสดีศักดิ์, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (กรุงเทพฯ : แพรววิทยา, 2518), หน้า 169-171.

28 เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้, ความต้องการแรงงานช่างก่อสร้างของสถานประกอบ การในภาคตะวันออกเฉียงใต้ (กรุงเทพ : วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์, 2532), หน้า 50-55.

29 จำเนียร จวงตระกูล, ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2530), หน้า 58-61.

30 สันธะวา ความศิษฐ์, "แนวทางการพัฒนาบัณฑิตศึกษาศาขามนุษยศาสตร์," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), หน้า 104.

31 ชงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2525), หน้า 100-102.

32 ลิจิต เทอดสดีศักดิ์, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (กรุงเทพฯ : แพรววิทยา, 2518), หน้า 160-161.

33 รุ่งทิพย์ จงดาวรวิทยา, "ปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ของผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษ์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 129.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³⁴Leigh Estabrook, "Job Seekers in the Buyer's Market :
How Library Employers Judge Candidates," Library Journal. 98,
(February 1973), pp. 385-387.



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เปรียบเทียบสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ขนาด ผู้ร่วมทุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือชื่อตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นที่มีงานในหน้าที่รับผิดชอบ เทียบ เท่า หรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งดังกล่าวจากสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง 120 แห่ง เฉพาะผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 120 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จึงเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 120 คน ในปี พ.ศ. 2536 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 76.66

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในสถาน

ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

1.3 กำหนดกรอบและแนวคิดในการวิจัย

2. การสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2.2 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถาม ด้วยการจัดเป็นหมู่โดยคำนึง

ถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก

2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรง
ในเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา จำนวน 6 ท่าน จากนั้นผู้วิจัยนำแบบ
สอบถามมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง (ดูภาคผนวก ก หน้า 210)

2.4 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไป
ทดลองใช้ (Try-out) กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมบางชัน
จำนวน 30 คน ซึ่งในการเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random
Sampling) ทั้งนี้เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัม
ประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach¹ (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประ
สิทธิ์ความเชื่อมั่นการสรรหาบุคคล .73 และการคัดเลือกบุคคล .87 ซึ่งเป็นค่าที่เชื่อถือได้
จึงได้นำแบบสอบถามไปใช้สอบถามต่อไป

3. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ
ของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ถามเกี่ยวกับ เขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ
การร่วมทุน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล รายได้

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ใน

เอกสารประเด็นต่าง ๆ ที่ตามที่ได้กำหนดไว้ในตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ไม่แน่ว่าแบบสอบถามมีลักษณะ เป็น
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และมีคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน ประเด็นต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และมีคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากงานบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตจากสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังจัดเก็บข้อมูล
2. เมื่อได้รับอนุญาตจากนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อกับผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ในการจัดส่งแบบสอบถามจะจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กรอกแบบสอบถาม และขอผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 12 วัน นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม ถ้าหากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบหรือไม่ทันตามกำหนด ผู้วิจัยได้ติดต่อโดยใช้โทรศัพท์ และไปติดตามด้วยตนเองให้แล้วเสร็จ โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทั้งหมด 120 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 92 คน คิดเป็นร้อยละ 76.66 อาจมีสาเหตุมาจากสถานประกอบการที่ไม่ได้ตอบแบบสอบถามได้บ้างที่ทำการ เลิกกิจการหรือสถานประกอบการหลายแห่งมีเจ้าของเป็นคนเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารโดยโปรแกรมสำเร็จรูปชื่อ SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences) โดยโปรแกรมสำเร็จรูปชื่อ SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences) ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sciences/Personal Computer Plus) มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นภูมิหลังของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีต่อการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังในแต่ละด้าน

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์เนื้อหาการกระจายของคะแนนในแต่ละด้าน

1.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

ใช้ t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

3. เกณฑ์ การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าการประเมินที่มีการปฏิบัติที่เหมาะสม เป็นระดับคะแนน 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลน้อยที่สุด

และถือ เกณฑ์ประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยของ Best² ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	5.00 - 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.49 - 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.49 - 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.49 - 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

เอกสารคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.49 - 1.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, หลักการวิจัยทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2528), หน้า 171.

²John W. Best, Research in Education (3rd. ed., Newjersy : Prentice-Hall, Inc., 1970), pp. 204-208.



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ดำเนินตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ศึกษาสถานภาพของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตอนที่ 3 ศึกษาสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบสภาพการสรรหาและการคัดเลือกของผู้จัดการฝ่ายบุคคลบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตอนที่ 5 ข้อมูลแสดงจำนวนข้อ เสนอแนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาสถานภาพของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยหาค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เขตอุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการ ผู้ร่วมทุน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดำเนินการวิเคราะห์ระดับการสรรหาบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทั้ง 3 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ศึกษาสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยืมได้เห็นว่าไม่เหมาะสมในการนำไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดำเนินการวิเคราะห์ระดับการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการ
การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทั้ง 4 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

1. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน
ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก
ทั้ง 3 ด้าน และภาพรวมโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแตก
ต่างด้วยค่า t

2. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน
ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง สถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการ
ขนาดใหญ่ ทั้ง 3 ด้าน และภาพรวมโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการ
ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t

3. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน
ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุน
ของคนไทยทั้งหมด ทั้ง 3 ด้าน และภาพรวมโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ
การทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t

4. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน
ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก
ทั้ง 4 ด้าน และภาพรวมโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแตก
ต่างด้วยค่า t

5. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน
ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง สถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการ
ขนาดใหญ่ ทั้ง 4 ด้าน และภาพรวมโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการท
สอบความแตกต่างด้วยค่า t

6. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน

ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยและพัฒนาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้เพื่อการ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของคนไทยทั้งหมด ทั้ง 4 ด้าน และภาพรวมโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและ การทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t

ตอนที่ 5 ข้อมูลแสดงจำนวนข้อ เสนอแนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยหาค่าความถี่และร้อยละของข้อมูล จำแนกตาม เขต อุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการและ ผู้ร่วมทุน

ตอนที่ 1 : ศึกษาสถานภาพของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ตารางที่ 4
แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
จำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	55	59.8
หญิง	35	38.0
ไม่ตอบ	2	2.2
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 เป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.0

ตารางที่ 5

แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 40 ปี	64	69.6
ตั้งแต่ 40-50 ปี	23	25.0
มากกว่า 50 ปี	4	4.3
ไม่ตอบ	1	1.1
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากมีอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมามีอายุตั้งแต่ 40-50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตารางที่ 6

แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	20.6
ปริญญาตรี	62	67.4

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
สูงกว่าปริญญาตรี	9	9.8
ไม่ตอบ	2	2.2
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

ตารางที่ 7

แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม

เขต	จำนวน	ร้อยละ
อุตสาหกรรมทั่วไป	47	51.1
อุตสาหกรรมส่งออก	45	48.9
รวม	92	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 และเขตอุตสาหกรรมส่งออก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9

ตารางที่ 8

แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

จำแนกตามขนาด

ขนาดสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
เล็ก	47	51.1
ใหญ่	45	48.9
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9

ตารางที่ 9

แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

จำแนกตามผู้ร่วมทุน

ผู้ร่วมทุน	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ	70	76.1

เอกสารระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ การใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ผู้ร่วมทุน	จำนวน	ร้อยละ
ของคนไทยทั้งหมด	22	23.9
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 และสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9

ตารางที่ 10

แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	49	53.3
ตั้งแต่ 5-10 ปี	31	33.7
มากกว่า 10 ปี	11	11.9
ไม่ตอบ	1	1.1
รวม	92	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9

ตารางที่ 11

แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	10.9
ตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท	40	43.5
ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท	12	13.0
มากกว่า 30,000 บาท	29	31.5
ไม่ตอบ	1	1.1
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากมีรายได้ตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมามีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีรายได้ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9

ตอนที่ 2 : การวิเคราะห์สภาพการสรวหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตารางที่ 12

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรวหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรวหาบุคคล

หลักการสรวหาบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้สอดคล้องกับงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่	4.08	.83	มาก
2. กำหนดประสบการณ์การทำงานของผู้สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ	3.51	.87	มาก
3. เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้อย่างเสรี	4.46	.70	มาก
4. หลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ	4.01	1.23	มาก
5. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครขอคำอธิบายเกี่ยวกับปัญหาข้อข้องใจในวิธีการสรวหาบุคคล	3.65	.87	มาก
6. บิดหลักความสามารถของผู้สมัครในการจัดอันดับผู้ผ่านการสมัคร	4.22	.85	มาก
7. สรวหาผู้สมัครได้สะดวก รวดเร็ว	3.09	.77	ปานกลาง
รวม	3.86	.40	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านหลักการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการสรรหาบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 7 ที่ว่า สรรหาผู้สมัครสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.09$) อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการสรรหาบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 3 ที่ว่า ให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครได้อย่างเสรี ($\bar{x} = 4.46$) และข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือข้อ 7 ที่ว่า สรรหาผู้สมัครสะดวก รวดเร็ว ($\bar{x} = 3.09$)

ตารางที่ 13

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล

นโยบายการสรรหาบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้	4.42	.74	มาก
2. เปิดรับผู้สมัครทุกวันและเวลาที่สถานประกอบการเปิดทำการ	3.08	1.37	ปานกลาง
3. ให้นำบุคคลเข้ามาสมัครงานถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการ	3.96	.96	มาก
4. ให้นำบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

นโยบายการสรรหาบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
ตำแหน่งที่กำหนดไว้	4.18	.80	มาก
5. เปิดรับสมัครตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้			
ตามมาตรฐานของสถานประกอบการ	3.93	.91	มาก
6. เปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อน			
แล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.97	1.04	ปานกลาง
7. เปิดรับสมัครเฉพาะตำแหน่งที่ว่าง	4.03	1.06	มาก
รวม	3.80	.49	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านนโยบายการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านนโยบายการสรรหาบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 2 ที่ว่า เปิดรับสมัครทุกวันและเวลาที่สถานประกอบการเปิดทำการ ($\bar{X} = 3.08$) และข้อ 6 ที่ว่า เปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.97$) อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 ที่ว่า เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้ ($\bar{X} = 4.42$) และข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือ

ข้อ 6 ที่ว่า เปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.97$) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
ด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายในสถานประกอบการ

วิธีการสรรหาบุคคลภายในสถานประกอบการ	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ให้โอกาสพนักงานภายในสถานประกอบการก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก	3.88	1.04	มาก
2. ประกาศให้พนักงานทราบว่าเมื่อมีอัตราว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะสมัคร	3.26	1.30	ปานกลาง
3. ให้พนักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกันเอง	2.97	1.28	ปานกลาง
4. พิจารณาจากข้อมูลกลางที่ประมวลรายละเอียดของพนักงานที่มีประสบการณ์แล้วเชิญชวนให้โอนย้ายงาน	2.96	1.22	ปานกลาง
5. เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ	2.54	1.19	ปานกลาง
รวม	3.12	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายในสถานประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลภายในสถานประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง ไม่อยู่ในระดับดีและไม่อยู่ในระดับพอใช้ เนื่องจากการดำเนินการสรรหาบุคคลในสถานประกอบการนั้น มีข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง การขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง การขาดการติดต่อสื่อสารกับพนักงานในสถานประกอบการ การขาดการพิจารณาจากข้อมูลกลางที่ประมวลรายละเอียดของพนักงานที่มีประสบการณ์แล้ว การขาดการเปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ

แม้ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายในสถานประกอบการส่วนใหญ่อยูในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 1 ที่ว่า ให้โอกาสพนักงานภายในสถานประกอบการก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก ($\bar{x} = 3.88$) อยู่ในระดับมาก

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายในสถานประกอบการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 ที่ว่า ให้โอกาสพนักงานภายในสถานประกอบการก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก ($\bar{x} = 3.88$) และข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือข้อ 5 ที่ว่า เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงค์ขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ ($\bar{x} = 2.54$)

ตารางที่ 14.1

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
ด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายนอกสถานประกอบการ

วิธีการสรรหาบุคคลภายนอกสถานประกอบการ	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ประกาศรับสมัครตามสถาบันการศึกษา	2.48	1.24	น้อย
2. หาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของกรมแรงงาน	1.99	1.11	น้อย
3. หาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน	1.77	1.06	น้อย
4. โฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์	3.23	1.41	ปานกลาง
5. ประกาศหาผู้สมัครทางสถานีวิทยุกระจายเสียง	1.11	.48	น้อยที่สุด
6. ประกาศหาผู้สมัครทางโทรทัศน์	1.04	.21	น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14.1 (ต่อ)

วิธีการสรรหาบุคคลภายนอกสถานประกอบการ	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
7. ประกาศหาผู้สมัครทางวารสารวงการ อาชีพต่าง ๆ	1.44	.75	น้อยที่สุด
8. ให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครได้ทุกวัน	3.15	1.39	ปานกลาง
9. ได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานใน สถานประกอบการของท่าน	3.49	.98	ปานกลาง
10. ได้บุคคลจากการประมูลตัวมาจากสถาน ประกอบการอื่น ๆ	1.66	.92	น้อย
รวม	2.13	.48	น้อย

จากตารางที่ 14.1 พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายนอกสถานประกอบการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายนอกสถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายนอกสถานประกอบการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 4 ที่ว่า โฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์ ($\bar{X}$ = 3.23) และข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือข้อ 6 ที่ว่า หาผู้สมัครทางโทรทัศน์ ($\bar{X}$ = 1.04)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14.2

สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคล

วิธีการสรรหาบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
การสรรหาบุคคลภายในสถานประกอบการ	3.12	.87	ปานกลาง
การสรรหาบุคคลภายนอกสถานประกอบการ	2.13	.48	น้อย
รวม	2.46	.49	น้อย

จากตารางที่ 14.2 พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านวิธีการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$)

ตารางที่ 15

สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ทั้ง 3 ด้าน

การสรรหาบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
หลักการสรรหาบุคคล	3.86	.40	มาก
นโยบายการสรรหาบุคคล	3.80	.49	มาก
วิธีการสรรหาบุคคล	2.46	.49	น้อย
รวม	3.12	.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติ ดังนี้คือ

1. หลักการสรรหาบุคคล ($\bar{x} = 3.86$)
2. นโยบายการสรรหาบุคคล ($\bar{x} = 3.80$)
3. วิธีการสรรหาบุคคล ($\bar{x} = 2.46$)

•

ตอนที่ 3 : การวิเคราะห์สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตารางที่ 16

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล

หลักการคัดเลือกบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. คัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง	4.22	.72	มาก
2. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษตามที่ท่านต้องการ	4.00	.78	มาก
3. คัดเลือกผู้สมัครตามระดับการศึกษาตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ	3.77	.76	มาก
4. คัดเลือกด้วยการทดสอบผู้สมัครที่มีปัญหาไหวพริบ เขว้ปัญหา ความเฉลียวฉลาด และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	3.95	.75	มาก
5. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.89	.75	มาก
6. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายามตั้งใจในการทำงาน	4.36	.55	มาก
7. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความกระตือรือร้น	4.35	.54	มาก
8. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบ	4.53	.52	มากที่สุด

เอกสารในการทำงานที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้รู้โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

หลักการคัดเลือกบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
9. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถปรับตัวเข้ากับ ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.16	.65	มาก
10. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถปรับตัวเข้ากับ งานที่ได้รับมอบหมาย	4.21	.64	มาก
รวม	4.14	.41	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านหลักการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการคัดเลือกบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 8 ที่ว่า คัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{x} = 4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 8 ที่ว่า คัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{x} = 4.53$) และข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือข้อ 3 ที่ว่า คัดเลือกผู้สมัครตามระดับการศึกษาตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ ($\bar{x} = 3.77$)

ตารางที่ 17

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล

นโยบายการคัดเลือกบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ยึดหลักความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคน ที่เข้ารับการคัดเลือก	4.46	.58	มาก
2. ยึดถือนโยบายของสถานประกอบการ เป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.21	.78	มาก
3. ใช้วิธีการสัมภาษณ์การคัดเลือกผู้สมัคร	4.43	.67	มาก
4. ทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร	3.44	1.01	ปานกลาง
5. ได้นำหลักวิชาการบริหารงานบุคคลมา ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการคัดเลือก ผู้สมัครในสถานประกอบการ	3.75	.74	มาก
6. ยึดนโยบายประหัดในการคัดเลือกผู้สมัคร	3.20	1.02	ปานกลาง
7. พิจารณาผู้สมัครภายในก่อนผู้สมัครภายนอก	3.39	1.01	ปานกลาง
8. ให้มีการสอบแข่งขันของผู้สมัคร	2.83	1.25	ปานกลาง
9. มีการประเมินผลการคัดเลือกในแต่ละครั้ง	3.45	1.06	ปานกลาง
10. ท่านให้ผู้บริหารตามสายงานเป็นคนตัดสิน ใจร่วมกับท่าน	4.16	1.00	มาก
รวม	3.73	.45	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังเว็บไซต์อื่น
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 17 พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$)

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 ที่ว่า บิดหลักความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก ($\bar{x} = 4.46$) และข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือข้อ 8 ที่ว่า ให้มีการสอบแข่งขันของผู้สมัคร ($\bar{x} = 2.83$)

ตารางที่ 18

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้าน เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี	3.32	.81	ปานกลาง
2. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงานดี	4.02	.70	มาก
3. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติส่วนตัวไม่บกพร่อง	3.54	.79	มาก
4. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้เร็ว	3.91	.64	มาก
5. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ และมีความสุข	4.05	.67	มาก
6. คัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอำนาจหน้าที่ของตนเอง	4.01	.65	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
7. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน	4.12	.68	มาก
8. คัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน	4.20	.62	มาก
9. คัดเลือกผู้สมัครมีความพร้อมในการทำงาน	4.27	.76	มาก
รวม	3.95	.42	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 1 ที่ว่า คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี ($\bar{X} = 3.32$) อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 9 ที่ว่า คัดเลือกผู้สมัครมีความพร้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.27$) และข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือข้อ 1 ที่ว่า คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 19

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล

กระบวนการคัดเลือกบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. รับผู้สมัครจากการเปิดรับสมัคร	4.27	.76	มาก
2. ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัคร	4.49	.70	มาก
3. ทดสอบ เซาว์ปัญญา	3.24	.95	ปานกลาง
4. ทดสอบความถนัด	3.38	1.02	ปานกลาง
5. ทดสอบผลสัมฤทธิ์	3.09	.89	ปานกลาง
6. ทดสอบความสนใจ	3.34	.95	ปานกลาง
7. ทดสอบบุคลิกภาพ	3.44	1.01	ปานกลาง
8. สัมภาษณ์ผู้สมัคร เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อจะว่าจ้างต่อไป	4.43	.67	มาก
9. ตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากหนังสือรับรองที่ผู้สมัครได้นำมา	3.57	.87	มาก
10. ได้รับคำรับรองคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษาและสถานประกอบการของผู้สมัคร	3.28	.93	ปานกลาง
11. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับผู้สมัครเข้าทำงานโดยผู้จัดการฝ่ายบุคคล	3.56	.82	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 (ต่อ)

กระบวนการคัดเลือกบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
12. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจ รับผู้สมัครเข้าทำงาน เป็นการตัดสินใจ ของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	3.93	.89	มาก
13. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจ รับเข้าทำงานโดยเจ้าของสถาน ประกอบการ	2.84	1.20	ปานกลาง
14. ให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตรวจร่างกาย ก่อนบรรจุเข้าทำงาน	3.15	1.37	ปานกลาง
รวม	3.57	.43	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$)

เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 2 ที่ว่า ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัคร ($\bar{x} = 4.49$) และข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือข้อ 13 ที่ว่า การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยเจ้าของสถานประกอบการ ($\bar{x} = 2.84$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20

สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ทั้ง 4 ด้าน

การคัดเลือกบุคคล	N = 92		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
หลักการคัดเลือกบุคคล	4.14	.41	มาก
นโยบายการคัดเลือกบุคคล	3.73	.45	มาก
เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	3.95	.42	มาก
กระบวนการคัดเลือกบุคคล	3.57	.43	มาก
รวม	3.82	.34	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติ ดังนี้คือ

1. หลักการคัดเลือกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.14)
2. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล ($\bar{X}$ = 3.95)
3. นโยบายการคัดเลือกบุคคล ($\bar{X}$ = 3.80)
4. กระบวนการคัดเลือกบุคคล ($\bar{X}$ = 3.57)

ตอนที่ 4 : เปรียบ เทียบสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตารางที่ 21

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล

จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม

หลักการสรรหาบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้สอดคล้อง กับงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่	4.13	.92	4.02	.73	.60
2. กำหนดประสบการณ์การทำงานของผู้สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ	3.42	.93	3.61	.81	-1.03
3. เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่น ใบสมัครเข้าแข่งขันได้อย่างเสรี	4.49	.69	4.43	.73	.39
4. หลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ	4.17	1.13	3.89	1.30	1.12
5. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครขอคำอธิบายเกี่ยวกับ ปัญหาข้อข้องใจในวิธีการสรรหาบุคคล	3.52	.91	3.79	.82	-1.49
6. ยึดหลักความสามารถของผู้สมัครในการจัด อันดับผู้ผ่านการสมัคร	4.13	.86	4.34	.83	-1.18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

หลักการสรรหาบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป(N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก(N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. สรรหาผู้สมัครได้สะดวก รวดเร็ว	3.00	.63	3.18	.90	-1.12
รวม	3.84	.39	3.90	.40	-.65

$p > .05$

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 22

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล
จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม

นโยบายการสรรหาบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป(N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก(N =45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสม กับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้	4.45	.65	4.43	.82	.10
2. เปิดรับผู้สมัครทุกวันและ เวลาที่สถาน ประกอบการเปิดทำการ	3.30	1.30	2.82	1.42	1.70
3. ใ้บุคคล เข้ามาสมัครงานถ้ามีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการ	4.04	.91	3.89	1.02	.77
4. ใ้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตาม ตำแหน่งที่กำหนดไว้	4.13	.85	4.27	.73	-.87
5. เปิดรับผู้สมัครตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานของสถานประกอบการ	3.98	1.05	3.91	.74	.37
6. เปิดรับผู้สมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อน แล้วจึง เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.06	1.03	2.89	1.06	.81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

นโยบายการสรรหาบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. เปิดรับสมัครเฉพาะตำแหน่งที่ว่าง	3.79	1.14	4.32	.91	-2.44*
รวม	3.83	.47	3.79	.50	.42

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านนโยบายการสรรหาบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมส่งออก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ เปิดรับสมัครเฉพาะตำแหน่งที่ว่าง

ตารางที่ 23

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคล

จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม

วิธีการสรรหาบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป(N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก(N =45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ให้โอกาสพนักงานภายในสถานประกอบการก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก	4.00	.91	3.77	1.16	1.04
2. ประกาศให้พนักงานทราบว่า มีอัตราว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะสมัคร	3.21	1.28	3.32	1.34	-.38
3. ให้พนักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกันเอง	2.68	1.12	3.27	1.39	-2.24
4. พิจารณาจากข้อมูลกลางที่ประมวลรายละเอียดของพนักงานที่มีประสบการณ์แล้วเชิญชวนให้โอนย้ายงาน	3.06	1.17	2.86	1.29	.78
5. เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงค์ขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ	2.53	1.14	2.57	1.26	-.14
6. ประกาศรับสมัครตามสถาบันการศึกษา	2.70	1.38	2.20	1.00	1.98
7. หาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของกรมแรงงาน	2.17	1.20	1.75	.94	1.85
8. หาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน	1.72	.99	1.79	1.13	-.32

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

วิธีการสรรหาบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป(N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก(N =45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. โฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์	3.28	1.42	3.20	1.41	.24
10. ประกาศหาผู้สมัครทางสถานีวิทยุกระจายเสียง	1.13	.61	1.09	.29	.37
11. ประกาศหาผู้สมัครทางโทรทัศน์	1.04	.20	1.05	.21	-.09
12. ประกาศหาผู้สมัครทางวารสารวงการอาชีพต่าง ๆ	1.36	.73	1.51	.77	-.95
13. ให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครได้ทุกวัน	3.32	1.43	2.95	1.35	1.25
14. ได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่าน	3.36	1.01	3.64	.94	-1.34
15. ได้บุคคลจากการประมูลตัวมาจากสถานประกอบการอื่น ๆ	1.60	.85	1.73	.10	-.68
รวม	2.48	.48	2.44	.51	.35

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของ

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปปฏิบัติงานด้านวิธีการสรรหาบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ให้งานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกันเอง

ตารางที่ 24

สรุปการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม

การสรรหาบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป(N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก(N =45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
หลักการสรรหาบุคคล	3.84	.39	3.90	.40	-.65
นโยบายการสรรหาบุคคล	3.83	.47	3.79	.50	.42
วิธีการสรรหาบุคคล	2.48	.48	2.44	.51	.35
รวม	3.13	.34	3.12	.36	.21

$p > .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไป และผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 25
เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล
จำแนกตามขนาด

หลักการสรรหาบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้สอดคล้องกับงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่	4.02	.92	4.13	.73	-.65
2. กำหนดประสบการณ์การทำงานของผู้สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ	3.57	.95	3.44	.78	.71
3. เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนใบสมัครเข้าแข่งขันได้อย่างเสรี	4.36	.73	4.55	.66	-1.33
4. หลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ	4.02	1.24	4.00	1.22	.08
5. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครขอคำอธิบายเกี่ยว	3.66	.89	3.64	.86	.13

เอกสารนี้เก็บปัญหาข้อข้องใจในวิธีการสรรหาบุคคลการที่ 3.66 นั้น .89 ไป 3.64 ไป .86 ระยะ 13 ในการค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 (ต่อ)

หลักการสรรหาบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. ปิดหลักความสามารถของผู้สมัครในการจัด อันดับผู้ผ่านการสมัคร	4.19	.80	4.25	.92	-.33
7. สรรหาผู้สมัครได้สะดวก รวดเร็ว	3.10	.76	3.07	.78	.25
รวม	3.85	.41	3.87	.38	-.30

p > .05

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล จำแนกตามขนาด พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล
จำแนกตามขนาด

นโยบายการสรรหาบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสม กับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้	4.36	.73	4.49	.76	-.82
2. เปิดรับผู้สมัครทุกวันและ เวลาที่สถาน ประกอบการเปิดทำการ	3.13	1.41	3.02	1.34	.38
3. ให้นุคคล เข้ามาสมัครงานถ้ามีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการ	3.83	1.00	4.09	.90	-1.30
4. ให้นุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตาม ตำแหน่งที่กำหนดไว้	4.15	.78	4.22	.82	-.44
5. เปิดรับผู้สมัครตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานของสถานประกอบการ	3.89	.96	3.98	.87	-.44
6. เปิดรับผู้สมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อน แล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.25	.94	2.67	1.07	2.81*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

นโยบายการสรรหาบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. เปิดรับสมัครเฉพาะตำแหน่งที่ว่าง	4.06	.99	4.00	1.15	.29
รวม	3.82	.48	3.78	.50	.41

* p < .05

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล จำแนกตามขนาด พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านนโยบายการสรรหาบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ เปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ตารางที่ 27

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคล

จำแนกตามขนาด

วิธีการสรรหาบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ให้โอกาสพนักงานภายในสถานประกอบการ การก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก	3.98	.90	3.78	1.17	.93
2. ประกาศให้พนักงานทราบว่า มีอัตราว่าง เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะสมัคร	3.40	1.26	3.11	1.33	1.08
3. ให้พนักงานภายในสถานประกอบการ บอกกล่าวกันเอง	2.98	1.13	2.95	1.43	.09
4. พิจารณาจากข้อมูลกลางที่ประมวลรายละเอียด ของพนักงานที่มีประสบการณ์แล้ว เชิญชวนให้โอนย้ายงาน	3.08	1.19	2.82	1.24	1.03
5. เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงค์ ขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ	2.66	1.20	2.42	1.18	.96
6. ประกาศรับสมัครตามสถาบันการศึกษา	2.17	1.26	2.80	1.14	-2.51*
7. หาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของกรม แรงงาน	1.83	.98	2.16	1.22	-1.41
8. หาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน	1.53	.86	2.02	1.20	-2.25*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

วิธีการสรรหาบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. โฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์	2.83	1.46	3.64	1.23	-2.89*
10. ประกาศหาผู้สมัครทางสถานีวิทยุกระจายเสียง	1.13	.61	1.09	.29	.39
11. ประกาศหาผู้สมัครทางโทรทัศน์	1.04	.20	1.04	.21	-.07
12. ประกาศหาผู้สมัครทางวารสารวงการอาชีพต่าง ๆ	1.47	.83	1.41	.66	.37
13. ให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครได้ทุกวัน	2.96	1.40	3.36	1.37	-1.38
14. ได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่าน	3.47	1.00	3.51	.97	-.21
15. ได้บุคคลจากการประมวลตัวมาจากสถานประกอบการอื่น ๆ	1.62	.94	1.71	.89	-.49
รวม	2.41	.50	2.52	.47	-1.05

*p < .05

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคล
เอกสัจฉ์แนกตามชนกึ่งพบว่าสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขนาดเล็กและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านวิธีการสรรหาบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ข้อ คือ

1. ประกาศรับสมัครตามสถาบันการศึกษา
2. หาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของกรมแรงงาน
3. โฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์

ตารางที่ 28

สรุปการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาด

การสรรหาบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
หลักการสรรหาบุคคล	3.85	.41	3.87	.38	-.30
นโยบายการสรรหาบุคคล	3.82	.48	3.78	.50	.41
วิธีการสรรหาบุคคล	2.41	.50	2.52	.47	-1.05
รวม	3.09	.35	3.15	.34	-.79

$$p > .05$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาด พบว่าสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 29

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล
จำแนกตามผู้ร่วมทุน

หลักการสรรหาบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้สอดคล้องกับงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่	4.03	.85	4.23	.75	-.98
2. กำหนดประสบการณ์การทำงานของผู้สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ	3.46	.86	3.68	.89	-1.06
3. เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้อย่างเสรี	4.47	.70	4.41	.73	.36
4. หลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ	3.962	1.26	4.18	1.14	-.75
5. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครขอคำอธิบายเกี่ยวกับปัญหาข้อข้องใจในวิธีการสรรหาบุคคล	3.62	1.82	3.73	1.03	-.48

เอกสารนี้เป็นเอกสารตัวอย่าง ไม่สามารถนำไปใช้ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29 (ต่อ)

หลักการสรรหาบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. ปิดหลักความสามารถของผู้สมัครในการ จัดอันดับผู้ผ่านการสมัคร	4.32	.78	3.91	1.02	1.99*
7. สรรหาผู้สมัครได้สะดวก รวดเร็ว	3.09	.74	3.09	.87	-.03
รวม	3.85	.34	3.89	.54	-.39

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านหลักการสรรหาบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ปิดหลักความสามารถของผู้สมัครในการจัด

อันดับผู้ผ่านการสมัคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล
จำแนกตามผู้ร่วมทุน

นโยบายการสรรหาบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสม กับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้	4.47	.74	4.27	.77	1.09
2. เปิดรับผู้สมัครทุกวันและเวลาที่สถาน ประกอบการเปิดทำการ	3.06	1.35	3.14	1.46	-.25
3. ใ้บุคคลเข้ามาสมัครงานถ้ามีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการ	3.94	.95	4.00	1.02	-.24
4. ใ้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตาม ตำแหน่งที่กำหนดไว้	4.24	.79	4.00	.82	1.25
5. เปิดรับผู้สมัครตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานของสถานประกอบการ	3.93	.87	3.95	1.05	-.12
6. เปิดรับผู้สมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุด ก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.00	1.12	2.86	.77	.53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30 (ต่อ)

นโยบายการสรรหาบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. เปิดรับสมัครเฉพาะตำแหน่งที่ว่าง	4.13	1.03	3.73	1.12	1.56
รวม	3.82	.45	3.73	.61	.79

$p > .05$

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 31

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคล
จำแนกตามผู้ร่วมทุน

วิธีการสรรหาบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ให้โอกาสพนักงานภายในสถานประกอบการก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก	3.79	1.07	4.18	.85	-1.58
2. ประกาศให้พนักงานทราบว่าเมื่อใดที่ว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะสมัคร	3.09	1.32	3.82	1.10	-2.36*
3. ให้พนักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกันเอง	2.94	1.32	3.05	1.17	-.33
4. พิจารณาจากข้อมูลกลางที่ประมวลรายละเอียดของพนักงานที่มีประสบการณ์แล้วเชิญชวนให้โอนย้ายงาน	2.83	1.26	3.36	1.00	-1.81
5. เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงค์ขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ	2.43	1.16	2.91	1.23	-1.67
6. ประกาศรับสมัครตามสถาบันการศึกษา	2.40	1.17	2.73	1.42	-1.08
7. หาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของกรมแรงงาน	1.97	1.15	2.05	1.00	-.27
8. หาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน	1.83	1.08	1.59	1.01	.92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกันตาม เขตอุตสาหกรรม

5. สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกันตามขนาด

6. สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกันตามผู้ร่วมทุน

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในขอบเขตต่อไปนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล นโยบายการสรรหาบุคคล วิธีการสรรหาบุคคล และศึกษาสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล นโยบายการคัดเลือกบุคคล เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล กระบวนการคัดเลือกบุคคล

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นที่มีงานในหน้าที่รับผิดชอบ เทียบ เท่า หรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งดังกล่าวจากสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง 120 แห่ง เฉพาะผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 120 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 120 คน ในปี พ.ศ. 2536 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 76.66

4. ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

4.1.1 เขตอุตสาหกรรม การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านวิธีการสรรหาบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ข้อ คือ 1. ประกาศให้พนักงานทราบว่ามีอัตราว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะสมัคร 2. ได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่าน

ตารางที่ 32

สรุปการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมทุน

การสรรหาบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
หลักการสรรหาบุคคล	3.85	.34	3.89	.54	-.39
นโยบายการสรรหาบุคคล	3.82	.45	3.73	.61	.79
วิธีการสรรหาบุคคล	2.41	.47	2.62	.52	-1.73
รวม	3.10	.31	3.19	.48	-.86

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ $p > .05$ ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมทุนพบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 33

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล
จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม

หลักการคัดเลือกบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. คัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง	4.25	.79	4.18	.66	.48
2. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษตาม ที่ท่านต้องการ	3.91	.72	4.11	.84	-1.22
3. คัดเลือกผู้สมัครตาม ระดับการศึกษาตรงกับ ตำแหน่งที่ต้องการ	3.81	.71	3.75	.81	.37
4. คัดเลือกด้วยการทดสอบผู้สมัครที่มีปฏิกิริยา ไหวพริบ เชาวปัญญา ความเฉลียวฉลาด และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.00	.69	3.91	.80	.58
5. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์ในการทำงาน	3.85	.75	3.95	.75	-.66

เอกสารนี้เสรีในกาทำงานสำหรับการใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33 (ต่อ)

หลักการคัดเลือกบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป(N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก(N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม ตั้งใจในการทำงาน	4.30	.59	4.43	.50	-1.17
7. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความกระตือรือร้น	4.32	.56	4.39	.54	-.59
8. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบ ในการทำงาน	4.53	.50	4.54	.55	-.12
9. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถปรับตัวเข้ากับ ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.11	.63	4.25	.65	-1.07
10. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถปรับตัวเข้ากับ งานที่ได้รับมอบหมาย	4.11	.60	4.32	.67	-1.59
รวม	4.12	.39	4.18	.43	-.75

$$p > .05$$

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เราเห็นว่าผลการวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารและนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล
จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม

นโยบายการคัดเลือกบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (N =47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (N =45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. บิดหลักความ เสมอภาคกับผู้สมัครทุกคน ที่เข้ารับการคัดเลือก	4.57	.54	4.37	.58	1.71
2. บิดถือนโยบายของสถานประกอบการ เป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.32	.73	4.09	.84	1.37
3. ใช้วิธีการสัมภาษณ์การคัดเลือกผู้สมัคร	4.45	.69	4.42	.66	.20
4. ทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร	3.32	1.09	3.58	.93	-1.22
5. ได้นำหลักวิชาการบริหารงานบุคคลมา ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการคัดเลือก ผู้สมัครในสถานประกอบการ	3.81	.82	3.67	.64	.85
6. บิดนโยบายประหยัดในการคัดเลือกผู้สมัคร	3.19	1.10	3.19	.96	.02
7. พิจารณาผู้สมัครภายในก่อนผู้สมัครภายนอก	3.38	.92	3.43	1.11	-.21
8. ให้มีการสอบแข่งขันของผู้สมัคร	3.04	1.32	2.58	1.14	1.77
9. มีการประเมินผลการคัดเลือกในแต่ละครั้ง	3.51	1.16	3.42	.93	.41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 (ต่อ)

นโยบายการคัดเลือกบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป(N =47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก(N =45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10. ให้ผู้บริหารตามสายงาน เป็นคนตัดสินใจ ร่วมกับท่าน	4.30	.98	4.02	1.03	1.30
รวม	3.77	.53	3.68	.35	.97

p > .05

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 35

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล

จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี	3.36	.87	3.27	.76	.52
2. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงานดี	3.98	.74	4.10	.64	-.77
3. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติส่วนตัว ไม่บกพร่อง	3.60	.71	3.48	.88	.71
4. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถเรียนรู้ในสิ่ง ใหม่ ๆ ได้เร็ว	3.90	.56	3.95	.71	-.45
5. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ และมีความสุข	4.11	.67	4.02	.66	.60
6. คัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอ่านงานหน้าที่ของ ตนเอง	4.02	.64	4.02	.66	-.01
7. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในงาน	4.06	.73	4.18	.62	-.83
8. คัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน	4.21	.62	4.20	.59	.06

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 35 (ต่อ)

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. คัดเลือกผู้สมัครมีความพร้อมในการทำงาน	4.28	.54	4.55	.55	-2.36*
รวม	3.94	.42	3.97	.42	-.33

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมทั่วไป และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ คัดเลือกผู้สมัครมีความพร้อมในการทำงาน

ตารางที่ 36

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล

จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม

กระบวนการคัดเลือกบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป(N =47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก(N =45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รับผู้สมัครจากการเปิดรับสมัคร	4.21	.72	4.36	.78	-.96
2. ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัคร	4.38	.77	4.61	.62	-1.57
3. ทดสอบเข้าวัดปัญญา	3.52	.84	2.95	1.00	2.95
4. ทดสอบความถนัด	3.39	1.06	3.39	1.00	.02
5. ทดสอบผลสัมฤทธิ์	3.04	.90	3.14	.90	-.49
6. ทดสอบความสนใจ	3.30	.92	3.39	1.00	-.41
7. ทดสอบบุคลิกภาพ	3.52	.98	3.36	1.06	.73
8. สัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อนำไปสู่การ ตัดสินใจเพื่อจะว่าจ้างต่อไป	4.55	.65	4.32	.67	1.69
9. ตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจาก หนังสือรับรองที่ผู้สมัครได้นำมา	3.62	.82	3.52	.93	.51
10. ได้รับคำรับรองคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัคร จากสถานศึกษาและสถานประกอบการ ของผู้สมัคร	3.34	.92	3.23	.96	.58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 36 (ต่อ)

กระบวนการคัดเลือกบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับ ผู้สมัครเข้าทำงานโดยผู้จัดการฝ่ายบุคคล	3.43	.81	3.68	.83	-1.43
12. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจ รับผู้สมัครเข้าทำงานเป็นการตัดสินใจ ของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	3.96	.83	3.93	.95	.14
13. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับ เข้าทำงานโดยเจ้าของสถานประกอบการ	2.76	1.16	2.91	1.27	-.58
14. ให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตรวจร่างกาย ก่อนบรรจุเข้าทำงาน	3.51	1.41	2.75	1.24	2.72*
รวม	3.60	.44	3.54	.41	.70

*p < .05

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของ
ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือก
บุคคล จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขต
อุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขต
อุตสาหกรรมทั่วไป ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรม
ส่งออก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ข้อ คือ 1. มีการทดสอบ
เชอร์ปัญญา 2. ให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตรวจร่างกายก่อนบรรจุเข้าทำงาน

ตารางที่ 37

สรุปการ เปรียบ เทียบสภาพการคัด เลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม

การคัด เลือกบุคคล	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (N = 47)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (N =45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
หลักการคัด เลือกบุคคล	4.12	.39	4.18	.43	.75
นโยบายการคัด เลือกบุคคล	3.77	.53	3.68	.35	.97
เกณฑ์การคัด เลือกบุคคล	3.94	.42	3.97	.42	-.33
กระบวนการคัด เลือกบุคคล	3.60	.44	3.54	.41	.70
รวม	3.83	.36	3.81	.32	.31

$p > .05$

จากตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของ
ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม
พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การผ่านบุคคล เขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 38

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการผ่านบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล

จำแนกตามขนาด

หลักการคัดเลือกบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. คัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง	4.23	.81	4.20	.62	.22
2. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษตาม ที่ทันต้องการ	3.89	.84	4.11	.71	-1.34
3. คัดเลือกผู้สมัครตามระดับการศึกษาตรงกับ ตำแหน่งที่ต้องการ	3.70	.72	3.84	.80	-.90
4. คัดเลือกด้วยการทดสอบผู้สมัครที่มีปฏิภาณ ไหวพริบ เขวี้ยงปัญญา ความเฉลียวฉลาด และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.06	.67	3.82	.81	1.56
5. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์ในการทำงาน	4.00	.69	3.78	.80	1.43
6. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม ตั้งใจในการทำงาน	4.49	.59	4.22	.47	2.41*
7. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความกระตือรือร้น	4.43	.54	4.27	.54	1.41

เอกสารนี้เป็นเอกสารทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทฯ ใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 38 (ต่อ)

หลักการคัดเลือกบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. เลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบ ในการทำงาน	4.66	.48	4.40	.54	2.44*
9. เลือกผู้สมัครที่สามารถปรับตัวเข้ากับ ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.23	.67	4.09	.63	1.07
10. เลือกผู้สมัครที่สามารถปรับตัวเข้ากับ งานที่ได้รับมอบหมาย	4.28	.65	4.13	.62	1.08
รวม	4.20	.39	4.09	.43	1.29

* p < .05

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามขนาด พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านหลักการคัดเลือกบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ข้อ คือ เอกสารแนบเอกสารหลักฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่สมัครเข้าทำงาน ไม่ได้อยู่ให้เห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายามตั้งใจในการทำงาน
2. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน

ตารางที่ 39

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล

จำแนกตามขนาด

นโยบายการคัดเลือกบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. บิดหลักความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคน ที่เข้ารับการคัดเลือก	4.49	.55	4.43	.62	.47
2. บิดถือนโยบายของสถานประกอบการ เป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.23	.79	4.18	.79	.32
3. ใช้วิธีการสัมภาษณ์การคัดเลือกผู้สมัคร	4.34	.67	4.52	.66	-1.30
4. ทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร	3.45	1.00	3.43	1.04	.07
5. ได้นำหลักวิชาการบริหารงานบุคคลมา ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการคัดเลือก ผู้สมัครในสถานประกอบการ	3.57	.77	3.93	.66	-2.36
6. บิดนโยบายประหยัดในการคัดเลือกผู้สมัคร	3.30	1.00	3.10	1.05	.96
7. พิจารณาผู้สมัครภายในก่อนผู้สมัครภายนอก	3.36	.87	3.42	1.16	-.26
8. ให้มีการสอบแข่งขันของผู้สมัคร	2.83	1.27	2.84	1.24	-.06
9. มีการประเมินผลการคัดเลือกในแต่ละครั้ง	3.40	1.03	3.50	1.09	-.43

เอกสารนี้เป็นเอกสารทรัพย์สินทางปัญญาของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39 (ต่อ)

นโยบายการคัดเลือกบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10. ให้ผู้บริหารตามสายงาน เป็นคนตัดสินใจ ร่วมกับท่าน	4.11	1.07	4.23	.94	-.57
รวม	3.69	.47	3.76	.43	-.74

* p < .05

จากตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามขนาด พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการคัดเลือกบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ได้นำหลักวิชาการบริหารงานบุคคลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการคัดเลือกผู้สมัครในสถานประกอบการ

ตารางที่ 40

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล
จำแนกตามขนาด

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี	3.38	.87	3.24	.74	.82
2. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงานดี	4.00	.72	4.04	.67	-.31
3. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติส่วนตัว ไม่บกพร่อง	3.70	.78	3.38	.78	2.00*
4. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถเรียนรู้ในสิ่ง ใหม่ ๆ ได้เร็ว	3.96	.59	3.87	.69	.68
5. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ และมีความสุข	4.11	.67	4.00	.67	.76
6. คัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอ่านางหน้าที่ของ ตนเอง	4.19	.68	3.82	.58	2.81*
7. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในงาน	4.19	.68	4.04	.67	1.04
8. คัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน	4.19	.58	4.20	.66	-.07

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 40 (ต่อ)

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. คัดเลือกผู้สมัครมีความพร้อมในการทำงาน	4.43	.58	4.36	.57	.58
รวม	4.02	.45	3.88	.39	1.52

* $p < .05$

จากตารางที่ 40 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล จำแนกตามขนาด พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ข้อ คือ 1. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติส่วนตัวไม่บกพร่อง 2. คัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอำนาจหน้าที่ของตนเอง

ตารางที่ 41

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล

จำแนกตามขนาด

กระบวนการคัดเลือกบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รับผู้สมัครจากการเปิดรับสมัคร	4.15	.78	4.40	.72	-1.60
2. ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัคร	4.45	.62	4.53	.79	-.59
3. ทดสอบเชาว์ปัญญา	3.39	.86	3.09	1.02	1.53
4. ทดสอบความถนัด	3.46	.94	3.31	1.10	.68
5. ทดสอบผลสัมฤทธิ์	3.20	.86	2.98	.92	1.17
6. ทดสอบความสนใจ	3.46	.89	3.22	1.00	1.18
7. ทดสอบบุคลิกภาพ	3.61	.93	3.27	1.07	1.62
8. สัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อนำไปสู่การ ตัดสินใจเพื่อจะว่าจ้างต่อไป	4.47	.72	4.40	.62	.49
9. ตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจาก หนังสือรับรองที่ผู้สมัครได้นำมา	3.53	.93	3.60	.81	-.37
10. ได้รับคำรับรองคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัคร จากสถานศึกษาและสถานประกอบการ ของผู้สมัคร	3.23	.98	3.33	.88	-.51
11. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับ ผู้สมัครเข้าทำงานโดยผู้จัดการฝ่ายบุคคล	3.43	.83	3.69	.79	-1.49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 41 (ต่อ)

กระบวนการคัดเลือกบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจ รับผู้สมัครเข้าทำงาน เป็นการตัดสินใจ ของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	3.81	.90	4.07	.86	-1.40
13. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับ เข้าทำงานโดยเจ้าของสถานประกอบการ	2.72	1.05	2.96	1.35	-.94
14. ให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตรวจร่างกาย ก่อนบรรจุเข้าทำงาน	3.00	1.34	3.31	1.41	-1.09
รวม	3.55	.41	3.58	.45	-.31

p > .05

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามขนาด พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 42

สรุปการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาด

การคัดเลือกบุคคล	ขนาดเล็ก (N = 47)		ขนาดใหญ่ (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
หลักการคัดเลือกบุคคล	4.20	.39	4.09	.43	1.29
นโยบายการคัดเลือกบุคคล	3.69	.47	3.76	.43	-.74
เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	4.02	.45	3.88	.39	1.52
กระบวนการคัดเลือกบุคคล	3.55	.41	3.58	.45	-.31
รวม	3.83	.34	3.80	.35	.43

p > .05

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาด พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 43

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล
จำแนกตามผู้ร่วมทุน

หลักการคัดเลือกบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง	4.20	.73	4.27	.70	-.41
2. เลือกผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษตาม ที่ทันต้องการ	4.00	.80	4.00	.76	.00
3. เลือกผู้สมัครตาม ระดับการศึกษา ตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ	3.79	.78	3.73	.70	.31
4. เลือกด้วยการทดสอบผู้สมัครที่มีปฏิกิริยา ไหวพริบ เขวี้ยงปัญญา ความเฉลียวฉลาด และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	3.91	.77	4.05	.65	-.72
5. เลือกผู้สมัครที่มีความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์ในการทำงาน	3.87	.78	3.95	.65	-.45
6. เลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม ตั้งใจในการทำงาน	4.37	.54	4.32	.57	.40
7. เลือกผู้สมัครที่มีความกระตือรือร้น	4.34	.56	4.36	.50	-.16
8. เลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบ ในการทำงาน	4.54	.53	4.50	.51	.33

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 43 (ต่อ)

หลักการคัดเลือกบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถปรับตัวเข้ากับ ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.17	.68	4.14	.56	.22
10. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถปรับตัวเข้ากับ งานที่ได้รับมอบหมาย	4.24	.65	4.10	.61	.97
รวม	4.14	.43	4.14	.37	.03

$p > .05$

จากตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 44

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล
จำแนกตามผู้ร่วมทุน

นโยบายการคัดเลือกบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. บิดหลักความ เสมอภาคกับผู้สมัครทุกคน ที่เข้ารับการคัดเลือก	4.42	.60	4.60	.50	-1.20
2. บิดเงื่อนไขนโยบายของสถานประกอบการ เป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.19	.83	4.27	.63	-.44
3. ใช้วิธีการสัมภาษณ์การคัดเลือกผู้สมัคร	4.48	.63	4.27	.77	1.26
4. ทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร	3.41	1.03	3.55	.96	-.56
5. ได้นำหลักวิชาการบริหารงานบุคคลมา ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการคัดเลือก ผู้สมัครในสถานประกอบการ	3.71	.69	3.86	.89	-.85
6. บิดนโยบายประหยัดในการคัดเลือก ผู้สมัคร	3.26	1.01	3.00	1.07	1.04
7. พิจารณาผู้สมัครภายในก่อนผู้สมัคร ภายนอก	3.32	1.06	3.59	.85	-1.08
8. ให้มีการสอบแข่งขันของผู้สมัคร	2.94	1.21	2.48	1.33	1.51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 44 (ต่อ)

นโยบายการคัดเลือกบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. มีการประเมินผลการคัดเลือก ในแต่ละครั้ง	3.46	1.04	3.41	1.14	.21
10. ให้ผู้บริหารตามสายงานเป็นคนตัดสินใจ ร่วมกับท่าน	4.16	1.02	4.18	.96	-.09
รวม	3.74	.44	3.69	.50	.46

p > .05

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน พบว่า สภาพของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 45

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล
จำแนกตามผู้ร่วมทุน

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี	3.34	.74	3.23	1.02	.49
2. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงานดี	4.04	.69	3.95	.72	.52
3. คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติส่วนตัว ไม่บกพร่อง	3.53	.77	3.59	.85	-.32
4. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถเรียนรู้ในสิ่ง ใหม่ ๆ ได้เร็ว	3.93	.62	3.86	.71	.41
5. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ ได้และมีความสุข	4.07	.64	4.00	.76	.43
6. คัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอำนาจหน้าที่ของ ตนเอง	4.07	.64	3.82	.66	1.60
7. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในงาน	4.14	.64	4.04	.78	.59
8. คัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน	4.23	.59	4.09	.68	.91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45 (ต่อ)

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. คัดเลือกผู้สมัครมีความพร้อมการทำงาน	4.46	.56	4.18	.59	2.00*
รวม	3.98	.40	3.86	.49	1.13

*p < .05

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ คัดเลือกผู้สมัครมีความพร้อมการทำงาน

ตารางที่ 46

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล
จำแนกตามผู้ร่วมทุน

กระบวนการคัดเลือกบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. รับผู้สมัครจากการเปิดรับสมัคร	4.20	.79	4.50	.60	-1.64
2. ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัคร	4.49	.72	4.50	.67	-.08
3. ทดสอบเชาว์ปัญญา	3.26	.99	3.19	.81	.28
4. ทดสอบความถนัด	3.39	1.07	3.38	.86	.02
5. ทดสอบผลสัมฤทธิ์	3.06	.93	3.19	.75	-.60
6. ทดสอบความสนใจ	3.27	1.03	3.57	.51	-1.81
7. ทดสอบบุคลิกภาพ	3.36	1.02	3.71	.96	-1.42
8. สัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อนำไปสู่การ ตัดสินใจเพื่อจะว่าจ้างต่อไป	4.44	.63	4.41	.80	.21
9. ตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจาก หนังสือรับรองที่ผู้สมัครได้นำมา	3.53	.93	3.68	.65	-.72
10. ได้รับคำรับรองคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัคร จากสถานศึกษาและสถานประกอบการ ของผู้สมัคร	3.17	.96	3.64	.73	-2.08*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 46 (ต่อ)

กระบวนการคัดเลือกบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจ รับผู้สมัครเข้าทำงานโดยผู้จัดการ ฝ่ายบุคคล	3.53	.81	3.67	.86	-.68
12. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจ รับผู้สมัครเข้าทำงานเป็นการตัดสินใจ ของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	3.94	.88	3.91	.92	.15
13. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจ รับเข้าทำงานโดยเจ้าของ สถานประกอบการ	2.81	1.23	2.90	1.14	-.30
14. ให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตรวจร่างกาย ก่อนบรรจุเข้าทำงาน	3.21	1.41	2.95	1.25	.77
รวม	3.55	.41	3.64	.46	-.87

*p < .05

จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของ
ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือก
บุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุน พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกและเผยแพร่ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกอบการณ์ที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ได้รับคำรับรองคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษาและสถานประกอบการของผู้สมัคร

ตารางที่ 47

สรุปการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมทุน

การคัดเลือกบุคคล	ระหว่างคนไทยกับ คนต่างชาติ (N=70)		ของคนไทย ทั้งหมด (N=22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
หลักการคัดเลือกบุคคล	4.14	.43	4.14	.37	.03
นโยบายการคัดเลือกบุคคล	3.74	.44	3.69	.50	.46
เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	3.98	.40	3.86	.49	1.13
กระบวนการคัดเลือกบุคคล	3.55	.41	3.64	.46	-.87
รวม	3.82	.33	3.81	.39	.12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมทุน พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทย กับคนต่างชาติและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 : ข้อมูลแสดงจำนวนข้อ เสนอแนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตารางที่ 48		
แสดงจำนวนข้อ เสนอแนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง		
ข้อ เสนอแนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคล	จำนวน (N = 92)	ร้อยละ
1. โดยมากหลักการสรรหาบุคคลตามนโยบายที่วางไว้ มิได้ยึดถือ เป็นหลักปฏิบัติทั่วไป มักมีการผ่อนปรนโดยใช้วิจารณญาณของผู้จัดการที่มีประสบการณ์และความมีหัวทำงาน เข้าร่วมในการตัดสินใจด้วย (อัตราส่วน 50 : 50)	4	4.35
2. หลักการและวิธีการสรรหาบุคคลไม่สามารถใช้ได้อย่างเฉพาะเจาะจงหรือตายตัวเสมอไป แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพและสถานการณ์ความเป็นจริงในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลของการทำงานมากที่สุด	3	3.26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ข้อ เสนอแนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคล	จำนวน (N = 92)	ร้อยละ
3. ในการสรรหาและการคัดเลือกจะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถและเป็นคนดีเป็นสำคัญ ส่วนวุฒิการศึกษาเป็นอันดับรอง	2	2.17
4. ถ้าสถานประกอบการต้องการรับสมัครพนักงานเข้าทำงานจำนวนไม่มากนักมักจะใช้การสรรหาโดยให้พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเป็นผู้แนะนำผู้ที่ตนรู้จัก ที่มีอุปนิสัยและประสบการณ์ที่เหมาะสมเข้ามาสมัครงาน	1	1.09
5. ถ้าต้องการรับสมัครพนักงานในสำนักงาน ส่วนใหญ่จะประกาศลงในหนังสือพิมพ์แต่ได้ผลน้อยมาก เนื่องจากนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังอยู่ชานเมืองไม่สะดวกในการเดินทาง ถ้ารับสมัครพนักงานภายในโรงงาน จะติดประกาศด้านหน้าโรงงานซึ่งได้ผลมาก	2	2.17
รวม	12	13.04

จากตารางที่ 48 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีข้อเสนอแนะ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล นโยบายการสรรหาบุคคล วิธีการสรรหาบุคคล ศึกษาสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล นโยบายการคัดเลือกบุคคล เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล กระบวนการคัดเลือกบุคคล เปรียบเทียบสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ขนาด ผู้ร่วมทุน

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง 120 แห่ง เฉพาะผู้จัดการฝ่ายบุคคล 120 คน การสุ่มตัวอย่างใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 120 คน ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 92 คน จากผู้จัดการฝ่ายบุคคล 120 คน คิดเป็นร้อยละ 76.66 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.8 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 38.0 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีอายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมาผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีอายุตั้งแต่ 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.3 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับการศึกษาปริญญาดริคคิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาดริคคิดเป็นร้อยละ 20.6 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาดริคคิดเป็นร้อยละ 9.8 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาดริค

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก คิดเป็นร้อยละ 51.1 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออกคิดเป็นร้อยละ 47.8 แสดงว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 51.1 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 48.9 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติคิดเป็นร้อยละ 76.1 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 23.9 แสดงว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.9 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีรายได้ตั้งแต่ 10,000 - 20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีรายได้ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 10.9 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 - 20,000 บาท

ตอนที่ 2. สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน พบว่า เอกสารเป็นเอกสารส่งมอบให้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สภาพการสรรหานักกลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการสรรหานักกลอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องสรรหาผู้สมัครสะดวก รวดเร็วอยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพการสรรหานักกลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านนโยบายการสรรหานักกลอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องเปิดรับสมัครทุกวันและเวลาที่สถานประกอบการเปิดทำการและเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อน แล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

3. สภาพการสรรหานักกลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านวิธีการสรรหานักกลอยู่ในระดับน้อย โดยให้โอกาสพนักงานภายในสถานประกอบการก่อนรับจากนักกลภายนอกอยู่ในระดับมาก ประกาศให้พนักงานทราบว่าเมื่อว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะสมัคร ให้พนักงานภายในสถานประกอบการออกกล่าวกันเอง พิจารณาจากข้อมูลกลางที่ประมวลรายละเอียดของพนักงานที่มีประสบการณ์แล้วเชิญชวนให้ย้ายงาน เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงค์ขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ โฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์ ให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครทุกวัน ได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่านอยู่ในระดับปานกลาง หาผู้สมัครทางสถานีวิทยุกระจายเสียง หาผู้สมัครทางโทรทัศน์ หาผู้สมัครทางวารสารวงการอาชีพต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3. สภาพการคัดเลือกนักกลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1. สภาพการคัดเลือกนักกลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการคัดเลือกนักกลอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพการคัดเลือกนักกลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านนโยบายการคัดเลือกนักกลอยู่ในระดับมาก โดยมีการทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร ยึดถือนโยบายประหยัด พิจารณาผู้สมัครภายในก่อนผู้สมัครภายนอก มีการสอบแข่งขันของผู้สมัคร มีการประเมินผลการคัดเลือกในแต่ละครั้งอยู่ในระดับปานกลาง

3. สภาพการคัดเลือกนักกลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านเกณฑ์การคัดเลือกนักกลอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

4. สภาพการคัดเลือกนักกลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านกระบวนการคัดเลือกนักกลอยู่ในระดับมาก โดยทดสอบเชาว์ปัญญา ทดสอบความถนัด ทดสอบผลสัมฤทธิ์ ทดสอบความ

สนใจทดสอบบุคลิกภาพ ได้รับคำรับรองคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษาและสถานประกอบการของผู้สมัคร การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยเจ้าของสถานประกอบการ ให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตรวจร่างกายก่อนบรรจุเข้าทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลากกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ขนาด และผู้ร่วมทุน

ก. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำแนกตามเขตอุตสาหกรรมโดยภาพรวม สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านพบว่า

1. ด้านหลักการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านหลักการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้อย่างเสรี รองลงมาได้แก่ ยึดหลักความสามารถของผู้สมัครในการจัดอันดับผู้ผ่านการสมัคร และต่ำสุดได้แก่ สรรหาผู้สมัครได้สะดวก รวดเร็ว

เมื่อ เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและ เขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านหลักการสรรหาบุคคล พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านนโยบายการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีวุฒิเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้ รองลงมาได้แก่ ให้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ และต่ำสุดได้แก่ เปิดรับผู้สมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล พบว่า
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เปิดรับสมัครเฉพาะตำแหน่งที่ว่าง

3. ด้านวิธีการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน
ประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านวิธีการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่าย
บุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ให้องค์กร
งานภายในสถานประกอบการก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก รองลงมาได้แก่ ได้ผู้สมัครจากการ
แนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่าน และต่ำสุดได้แก่ สรรหาผู้สมัครทางโทรทัศน์

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านวิธีการสรรหาบุคคล พบว่า แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ให้องค์กรงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกันเอง

ข. เปรียบเทียบสภาพสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำแนกตาม
ขนาดโดยภาพรวม สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาด
ใหญ่อยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน พบว่า

1. ด้านหลักการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน
สถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัคร
เข้าแข่งขันได้อย่างเสรี รองลงมาได้แก่ ยึดหลักความสามารถของผู้สมัครในการจัดอันดับผู้
ผ่านการสมัคร และต่ำสุดได้แก่ สรรหาผู้สมัครได้สะดวกรวดเร็ว

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
ขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการสรรหาบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านนโยบายการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้ รองลงมาได้แก่ ให้นับบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ และต่ำสุดได้แก่ เปิดรับผู้สมัครทุกวันและเวลาที่สถานประกอบการเปิดทำการ

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เปิดรับผู้สมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

3. ด้านวิธีการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านวิธีการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ให้ออกาสพนักงานภายในสถานประกอบการก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก รองลงมาได้แก่ โฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์ และต่ำสุดได้แก่ สรรหาผู้สมัครทางโทรทัศน์

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านวิธีการสรรหาบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประกาศรับสมัครตามสถาบันการศึกษา สรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชนและโฆษณหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์

ค. เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำแนกตามผู้ร่วมทุน โดยภาพรวม สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดอยู่ในระดับมากกว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านพบว่า

1. ด้านหลักการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนเนื้อหาสำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านหลักการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้อย่างเสรี รองลงมา ได้แก่ กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้สอดคล้องกับงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ และต่ำสุดได้แก่ สรรหาผู้สมัครได้สะดวกรวดเร็ว

เมื่อ เปรียบ เทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุน ระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านหลักการสรรหาบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ยึดหลักความสามารถของผู้สมัครในการจัดอันดับผู้ผ่านการสมัคร

2. ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ ด้านนโยบายการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้ รองลงมาได้แก่ ให้นำบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ และต่ำสุดได้แก่ เปิดรับผู้สมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

เมื่อ เปรียบ เทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุน ระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ด้านวิธีการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านวิธีการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติโดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ให้โอกาสพนักงานภายในสถานประกอบการก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก รองลงมาได้แก่ ใ้ได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่าน และต่ำสุดได้แก่ สรรหาผู้สมัครทางโทรศัพท์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านวิธีการสรรหาบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประกาศให้พนักงานทราบว่ามีอัตราว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะสมัคร และได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่าน

ง. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรมโดยภาพรวม สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านพบว่า

1. ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านหลักการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้สมัครที่มีความเพียรพยายามตั้งใจในการทำงาน และต่ำสุดได้แก่ ได้ผู้สมัครตามระดับการศึกษาตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ บิดหลักความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก รองลงมาได้แก่ ใช้วิธีการสัมภาษณ์การคัดเลือกผู้สมัคร และต่ำสุดได้แก่ ให้มีการสอบแข่งขันของผู้สมัคร

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านนโยบายการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็น อย่างดี และต่ำสุดได้แก่ ผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน

4. ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ สัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อจะว่าจ้างต่อไป รองลงมาได้แก่ ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัคร และต่ำสุดได้แก่ การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับเข้าทำงาน โดยเจ้าของสถานประกอบการ

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ทดสอบเชาว์ปัญญา และให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตรวจร่างกายก่อนบรรจุเข้าทำงาน

จ. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำแนกตามขนาดโดยภาพรวม สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ เลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านพบว่า

1. ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารผลงานวิจัยสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้จัดทำเห็นว่าไม่เหมาะสมในการนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร กรุณาแจ้งให้ทราบเพื่อปรับปรุงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านหลักการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้สมัครที่มีความเพียรพยายามตั้งใจในการทำงาน และต่ำสุด ได้แก่ ได้ผู้สมัครตาม ระดับการศึกษาตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ

เมื่อ เปรียบ เทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้สมัครที่มีความเพียรพยายามตั้งใจในการทำงาน และผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน

2. ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ การคัดเลือกผู้สมัคร รองลงมาได้แก่ บิดหลักความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก และต่ำสุดได้แก่ ให้มีการสอบแข่งขันของผู้สมัคร

เมื่อ เปรียบ เทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ นำหลักวิชาการบริหารงานบุคคลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการคัดเลือกผู้สมัครในสถานประกอบการ

3. ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้สมัครที่รู้จักอำนาจหน้าที่ของตนเอง และผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน และต่ำสุดได้แก่ ผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี

เมื่อ เปรียบ เทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่าง

กันอย่างไม่มียุทธศาสตร์ทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้สมัครจากประวัติส่วนตัวไม่บกพร่องและผู้สมัครที่รู้จักอำนาจหน้าที่ของตนเอง

4. ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยมีค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ให้ผู้สมัครรอกใบสมัคร รองลงมาได้แก่ รับผู้สมัครจากการเปิดรับสมัคร และต่ำสุดได้แก่ การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยเจ้าของสถานประกอบการ

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉ. เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำแนกตามผู้ร่วมทุนโดยภาพรวม สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1. หลักการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ ด้านหลักการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้สมัครที่มีความเพียรพยายามตั้งใจในการทำงาน และต่ำสุดได้แก่ ได้ผู้สมัครตามระดับการศึกษาตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. นโยบายการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดโดยมีค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ใช้วิธีการสัมภาษณ์การคัดเลือกผู้สมัคร รองลงมาได้แก่ บิดหลักความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก และต่ำสุดได้แก่ ให้มีการสอบแข่งขันของผู้สมัคร

เมื่อ เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และต่ำสุดได้แก่ ผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี

เมื่อ เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน

4. กระบวนการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติโดยมีค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัคร รองลงมาได้แก่ รับผู้สมัครจากการเปิดรับสมัคร และต่ำสุดได้แก่ การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับ เข้าทำงานโดย เจ้าของสถานประกอบการ

เมื่อ เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ได้รับคำรับรองคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษาและสถานประกอบการของผู้สมัคร

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ และที่น่าสนใจจากการค้นพบในการศึกษารึ้นนี้ด้วยการอภิปรายอย่างเป็นเหตุ เป็นผลถึงสาเหตุความ เป็นมาและการอ้างอิงต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ศึกษาสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่ค่อยมีการวางแผนกำลังคนล่วงหน้า คือจะมีการสรรหาบุคคลก็ต่อเมื่อฝ่ายที่ขาดบุคลากรเร่งเข้ามาให้ฝ่ายบุคคลได้ทราบ ซึ่งจะทำให้ไม่ทันกับความต้องการถ้าบุคลากรลาออก แต่ถ้ามีการวางแผนกำลังคนล่วงหน้าจะช่วยให้ทราบถึงประเภทและคุณสมบัติของพนักงานที่องค์การจะสรรหาเพิ่มและยังช่วยให้ทราบความต้องการกำลังคนในอนาคต อันจะทำให้องค์การมีพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานในเวลาที่เหมาะสม¹

การวิจัยครั้งนี้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล 3 องค์ประกอบคือ 1. หลักการสรรหาบุคคล 2. นโยบายการสรรหาบุคคล 3. วิธีการสรรหาบุคคล ผลการวิจัย พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยเรียงลำดับองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 1. หลักการสรรหาบุคคล 2. นโยบายการสรรหาบุคคล 3. วิธีการสรรหาบุคคล ผู้วิจัยจะได้อภิปรายเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1. หลักการสรรหาบุคคล ผลการวิจัย พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการสรรหาบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญต่อหลักการสรรหาบุคคล ซึ่งจะทำให้ผู้สมัครที่จะเข้า

3. หลักความมั่นคง 4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง² และยังจะช่วยสร้างภาพพจน์ให้สถานประกอบการ ทำให้บุคคลที่สนใจเข้ามาสมัครงานมากจึงเป็นโอกาสที่สามารถคัดเลือกบุคคลได้เหมาะสมกับตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชำนาญ แอ่อ่วม พบว่า "หลักการสรรหาบุคคลนั้น ทุกองค์การให้ความสำคัญต่อการยึดหลักคุณธรรม"³ และผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครได้อย่างเสรีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญเท่าเทียมกันของผู้ที่จะมาสมัครไม่ว่าจะมาจากบุคคลภายในหรือจากภายนอกสถานประกอบการ เพราะว่า สถานประกอบการในปัจจุบันใช้เทคโนโลยีในการผลิตสูงขึ้น และคุณภาพสูงขึ้น สิ่งสำคัญที่เป็นปัจจัยใหญ่ในการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพก็คือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งความรู้เทคโนโลยีและความรับผิดชอบ สถานประกอบการจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อที่จะรองรับการพัฒนาและขยายอุตสาหกรรมในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ หักตร์มงคล วัฒนสินธุ์ ได้กล่าวว่า "การสรรหาบุคคล เป็นกระบวนการที่จะชักจูงบุคคลากรจากตลาดแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติตรงกับความต้องการของกิจการให้เข้าร่วมทำงานอันจะทำให้ห้วงการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์"⁴ นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลสรรหาผู้สมัครสะดวกและรวดเร็วอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$) ซึ่งเป็นข้อที่ต่ำกว่าทุกข้อในหลักการสรรหา แสดงถึงว่าในหลักการสรรหานั้นความสะดวกรวดเร็วใช้เฉพาะในงานที่ขาดคนปฏิบัติงาน แต่พนักงานในสถานประกอบการอาจทำงานทดแทนกันได้และความสะดวกรวดเร็วในการสรรหาอาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลใช้ความเคยชินหรือนิสัยส่วนตัวในการสรรหาบุคคลซึ่งวิธีนี้เหมาะสำหรับสรรหาบุคลากรที่ใช้แรงงาน แต่ถ้าต้องการบุคลากรที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นไม่ควรใช้วิธีการนี้ เพราะอาจจะได้บุคลากรที่ขาดความรู้ความสามารถ และแนวความคิดที่แปลกใหม่มาเป็นอัตราค่าจ้างที่สำคัญ ทำให้สถานประกอบการขาดบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนกำลังคนเพื่อที่จะได้มีการจัดเตรียมกำลังคนให้พร้อมในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ William B. Werther และ Keith Davis ได้กล่าวว่า "ความสำเร็จในการสรรหาในอดีตจะนำไปสู่พฤติกรรมอันเป็นนิสัยหรือความเคย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จีน แต่อาจนำไปสู่ความผิดพลาด เช่นเดียวกับในอดีตและมองข้ามทางเลือกที่มีประสิทธิภาพมากกว่า⁵

2. นโยบายการสรรหาบุคคล ผลการวิจัย พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านนโยบายการสรรหาบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญก่อนนโยบายการสรรหาบุคคล อาจเนื่องมาจากนโยบายเป็นแนวทางในการชักจูงให้มีบุคคลมาสมัครงาน เพื่อให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีโอกาสดัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการ "Put the Right Man On the Right Job" ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จูมพล หิมพานิช ได้กล่าวว่า "องค์การจะต้องมีนโยบายทางด้านกำลังคน หน้าที่นี้เป็นหน้าที่ของผู้จัดการว่าจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วก่อนที่จะมีการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลจะต้องมีการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายทางด้านกำลังคนก่อน"⁶ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเปิดรับผู้สมัครทุกวันและเวลาที่สถานประกอบการเปิดทำการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$) แสดงให้เห็นว่า ในสถานประกอบการจะรับสมัครเมื่อขาดบุคลากรเท่านั้น และอาจเป็นเพราะว่าสถานประกอบการไม่ค่อยประสบกับปัญหาการเข้าและออกของบุคลากรจึงไม่จำเป็นต้องเปิดรับผู้สมัครทุกวัน แต่อาจจะรับสมัครเมื่อมีพนักงานลาออก หรือสถานประกอบการมีการขยายงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Genaway พบว่า "ห้องสมุดใช้วิธีการสรรหาบุคคลโดยประกาศรับสมัคร เมื่อมีตำแหน่งว่าง"⁷ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพาดา จันทรานุกูล พบว่า "อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์มีการขยายงานมาก ปัญหาด้านการหมุนเวียนเข้า-ออกของพนักงานเกิดขึ้นค่อนข้างน้อย"⁸ และผลการวิจัย พบว่า เปิดรับผู้สมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.97$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะเปิดรับผู้สมัครทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการตามตำแหน่งที่ว่าง หากมีตำแหน่งว่างก็จะรับบุคคลในตำแหน่งนั้น ไม่จำเป็นว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดและอาจเป็นเพราะว่าถ้าในอนาคตบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วสามารถพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นก็สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งวิธีนี้จะใช้การพิจารณาจากบุคคลากรภายในสถานประกอบการ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรออกจาก

สถานประกอบการน้อย เพราะบุคลากรเห็นความก้าวหน้าของตนเอง แต่ถ้าต้องการบุคลากรเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแนวความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในสถานประกอบการเพื่อที่จะได้พัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพสูงขึ้น ควรพิจารณาบุคคลเฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ ไม่ควรจะพัฒนาบุคคลจากตำแหน่งที่ต่ำแล้วเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชวชาญ ตริวิทยา ได้กล่าวว่า "นโยบายการรับพนักงานจะรับจากระดับล่างเลยแล้วค่อยพัฒนาขึ้นตามลำดับ หากว่ามีตำแหน่งใดว่างจะพิจารณาจากคนภายในก่อน"⁹

3. วิธีการสรรหาบุคคล ผลการวิจัย พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านวิธีการสรรหาบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.46$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่มีโอกาสเลือกใช้สื่อที่จะทำใหบุคคลที่สนใจทราบถึงความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ เนื่องจากไม่ได้มีการเตรียมการสรรหาไว้ล่วงหน้า จึงกลายเป็นว่าสถานประกอบการขาดสื่อที่มีประสิทธิภาพ แท้ที่จริงแล้วผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่ได้มีเวลาเพียงพอที่จะพิจารณาข้อดี ข้อเสียของสื่อแต่ละชนิด แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลใช้วิธีการสรรหาบุคคลภายในสถานประกอบการมากกว่าภายนอกสถานประกอบการ แสดงว่า จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรโดยไม่ต้องมีการทดลองงานเพราะสามารถทราบผลการปฏิบัติงานอยู่แล้ว และยังประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันเนื่องมาจากสรรหาบุคคลจากภายนอก แต่อาจมีข้อเสียคือ ถ้าการพิจารณาไม่ยุติธรรมจะสร้างความไม่พอใจให้แก่บุคลากรภายใน และยังไม่อาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ

สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายในสถานประกอบการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญในการสรรหาบุคคลภายในสถานประกอบการ โดยมีการวางแผนกำลังคนเฉพาะบางตำแหน่งและมีการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น แต่ในบางตำแหน่งงานก็จำเป็นต้องสรรหาจากภายนอกเพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือมีแนวคิดที่แปลกใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานประกอบการสามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริมา ปาณรุ้งคานนท์ พบว่า "กิจการจะ

สรรหาบุคคลจากภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเตรียมกำลังคนเพื่อทดแทนและ
แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาพนักงานให้มีความเหมาะสมที่จะเลื่อนไปทดแทนพนักงานอื่นตามที่ได้วางแผนไว้¹⁰ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัย พบว่า ให้โอกาสพนักงานภายในสถานประกอบการก่อนรับจากบุคคลภายนอกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้โอกาสพนักงานจากภายในสถานประกอบการก่อน เพราะจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรได้เห็นโอกาสความก้าวหน้าของคนยังจะช่วยย่นระยะเวลาการสรรหาบุคคลให้สั้นลงถ้ามีบุคลากรพร้อมอยู่แล้วและช่วยลดค่าใช้จ่ายรวมทั้งไม่ต้องเสียเวลาในการทดลองงาน เพราะบุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและสถานประกอบการอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศรี ศิริไหวประพันธ์ พบว่า "การสรรหาพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายบุคคลร่วมพิจารณากับผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่ว่าง โดยพิจารณาจากพนักงานขององค์การในปัจจุบันที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกก่อน"¹¹

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านวิธีการสรรหาบุคคลภายนอกสถานประกอบการโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.13$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่ค่อยสรรหาบุคคลจากภายนอกสถานประกอบการ อาจเนื่องมาจากการใช้วิธีการประกาศรับสมัครบุคคลตามหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ต้องใช้งบประมาณสูงและต้องใช้เวลารวมทั้งการติดต่อกับหน่วยงานจัดหางานเอกชนก็ต้องเสียค่าคอมมิชชั่นเช่นกัน ดังนั้นสถานประกอบการมีการส่งเสริมพัฒนาพนักงานภายในให้มีคุณภาพไม่ต้องเสียเวลาในการที่จะพัฒนาพนักงานใหม่ ซึ่งจะทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูงและยังต้องปฐมนิเทศรวมทั้งแนะนำสถานที่แก่พนักงานใหม่ แต่วิธีนี้จะใช้ก็ต่อเมื่อสถานประกอบการต้องการบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถเลือกบุคคลที่ตรงกับตำแหน่งได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศรี ศิริไหวประพันธ์ พบว่า "กิจการที่มีการวางแผนกำลังคนมีโอกาสในการสรรหาบุคลากรสำหรับตำแหน่งในทุกระดับ ที่ต้องการจากแหล่งกำลังคนภายในมากกว่ากิจการที่ไม่มีการวางแผนกำลังคน"¹² และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัย พบว่า โฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์ ($\bar{x} = 3.23$) ให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครทุกวัน ($\bar{x} = 3.15$) และได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่าน ($\bar{x} = 3.49$) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความต้องการบุคลากรจะใช้วิธีการหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์ เพราะหนังสือพิมพ์เป็นสื่อที่มีการเผยแพร่ได้กว้างขวางและระบุรายละเอียดเกี่ยวกับ

คุณสมบัติของบุคคลที่สถานประกอบการต้องการ จึงมีบุคคลที่จะมาสมัครเป็นจำนวนมาก ทำให้สถานประกอบการมีโอกาสเลือกบุคคลที่ตรงตามคุณสมบัติที่วางไว้ และให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครทุกวัน วิธีนี้จะ เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้สมัครได้กรอกใบสมัครทิ้งไว้ถ้าสถานประกอบการขาดบุคลากรก็จะสามารถนำใบสมัครเหล่านี้มาพิจารณาทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการสรรหา และได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ แต่การได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการเหมาะสำหรับสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรใหม่เป็นตำแหน่งที่หายาก เช่น กำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสถานประกอบการไม่สามารถพัฒนาบุคลากรจากภายใน เพราะเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Derek Torrington และ John Chapman ได้กล่าวว่า "การรับพนักงานโดยการแนะนำจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรเหมาะสำหรับใช้กับการสรรหาคำแหน่งทางเทคนิคหรือทักษะที่หายากซึ่งกลุ่มเดียวกันย่อมรู้จักกันดี"¹³ แต่ผลการวิจัย พบว่า สรรหาผู้สมัครทางวารสารวงการอาชีพต่าง ๆ ($\bar{x} = 1.44$) โฆษณาหาผู้สมัครทางสถานีวิทยุกระจายเสียง ($\bar{x} = 1.11$) และสรรหาผู้สมัครทางโทรทัศน์ ($\bar{x} = 1.04$) อยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความเชื่อว่าการสรรหาบุคคลด้วยวิธีเหล่านี้เสียค่าใช้จ่ายสูงและยังไม่สามารถสื่อสารให้ผู้สนใจได้ทราบรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุมพล หนิมพานิช ได้กล่าวว่า "การประกาศทางวิทยุ โทรทัศน์และวารสารทางวิชาชีพเสียค่าใช้จ่ายสูง แต่ถ้าจะให้คุ้มจะต้องเป็นการประกาศสำหรับตำแหน่งที่มีรายได้มาก และโดยทั่วไปการประกาศรับสมัครมักจะลงพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มากกว่าวารสารทางวิชาชีพ"¹⁴

ศึกษาสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการจะเจริญก้าวหน้าได้นั้นการคัดเลือกบุคคลมีส่วนสำคัญมาก เพราะจะเป็นแนวทางในการที่จะได้คนดีมีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน และเป็นกำลังคนที่มี

คุณภาพอันจะทำให้สถานประกอบการผลิตสินค้ามีคุณภาพสามารถแข่งขันกับตลาดในปัจจุบันได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารทสวจนไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า "การคัดเลือกบุคคลนับเป็นจุดเริ่มต้นของการที่จะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับองค์การในอนาคต ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการมีโอกาสได้คนดีมาอยู่ในองค์การนั่นเอง"¹⁵

การวิจัยครั้งนี้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล 4 องค์ประกอบ คือ 1. หลักการคัดเลือกบุคคล 2. นโยบายการคัดเลือกบุคคล 3. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล 4. กระบวนการคัดเลือกบุคคล ผลการวิจัย พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยเรียงลำดับองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ 1. หลักการคัดเลือกบุคคล 2. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล 3. นโยบายการคัดเลือกบุคคล 4. กระบวนการคัดเลือกบุคคล ผู้วิจัยจะได้อภิปรายเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1. หลักการคัดเลือกบุคคล ผลการวิจัย พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการคัดเลือกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเล็งเห็นถึงความสำคัญของขั้นตอนนี้ เพราะจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถมีความเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะครบถ้วนตามที่หน่วยงานต้องการดังนี้

1. ให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามองค์การ
2. ให้ได้บุคคลที่ดู เหมือนจะสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ
3. ให้ได้บุคคลที่จะอุทิศตนทำงานให้กับองค์การหรือหน่วยงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ

4. ให้ได้บุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹⁶

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัย พบว่า คัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$) อาจเนื่องมาจาก ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญมากบุคลากรที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานอย่างยิ่ง และทำหน้าที่ที่

ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อหน้าที่หรือข้อตกลงที่ตั้งไว้ หากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรขาดความรับผิดชอบจะทำให้เกิดผลเสียหายแก่สถานประกอบการ ซึ่งความรับผิดชอบนั้นรวมถึงความตั้งใจ ความสนใจที่จะทำงานและติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะให้บรรลุจุดหมาย ดังนั้นเมื่อได้รับมอบหมายงานใด ๆ จากผู้บังคับบัญชาย่อมที่จะต้องปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถและ เกิดความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชำนาญ แอ้วม พบว่า "ในส่วนของหลักการที่องค์การเน้นคล้ายคลึงกันนั้น องค์การต่าง ๆ ต้องการบุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานสูง"¹⁷ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ มโนทัยอุดม ได้กล่าวว่า พนักงานที่ดีต้องมีความอดทน ขยันและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย"¹⁸ และ สอดคล้องกับแนวคิดของ จำเนียร จวงตระกูล ได้กล่าวไว้ในบัญญัติ 10 ประการของการปฏิบัติงานที่ดีของลูกจ้างที่จะตอบสนองความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา คือ "ลูกจ้างจะต้องมีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อบริษัท ซึ่งจะต้องรับผิดชอบทั้งด้านการปฏิบัติงานและความประพฤติ"¹⁹

2. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล ผลการวิจัย พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะเน้นคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เนื่องจากเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องเน้นเพื่อให้ได้บุคลากรเหมาะสมกับงานในแต่ละตำแหน่งที่ตรงกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้คือ มีความรู้ความสามารถ มีสุขภาพแข็งแรง มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์รวมทั้งความสามารถพิเศษ เพื่อที่จะนำมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจรับเข้าทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เกณฑ์การผลิตนักศึกษาของกรมอาชีวศึกษา "มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการทำงานที่นายจ้างต้องการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการทำงานเป็นทีม"²⁰ และสอดคล้องกับคำตอบของ ประมวล เสนาฤทธิ์ ให้สัมภาษณ์ในเรื่อง คนอย่างไรที่นายจ้างต้องการ "เน้นคุณลักษณะด้านความมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความอดทน มีน้ำใจ รอบคอบสูงงานมากกว่าวิชาการ"²¹ และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อผลการวิจัย พบว่า คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาที่อยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) อาจเป็นเพราะว่า สถานประกอบการเป็นโรงงานอุตสาหกรรม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะ เน้นการใช้ทักษะทางวิชาชีพและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรที่มีการศึกษา
 ต่ำอาจจะปฏิบัติงานในการใช้ทักษะได้ไม่ดีก็ได้ เพราะจะต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติและ
 จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบ ขยัน อดทน ซื่อสัตย์สุจริต สิ่งต่าง ๆ
 เหล่านี้ไม่สามารถใช้ประวัติการศึกษาวัดได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต ได้
 กล่าวว่า "การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลในวงการธุรกิจอาจจะไม่พิถีพิถันคุณสมบัติด้านสังคม
 มากนัก แต่เน้นประสบการณ์ในการทำงาน"²² และสอดคล้องกับแนวคิดของ นเรนทร์ เตชะ
 วรวงศา ได้กล่าวว่า "ในเรื่องของสถาบันการศึกษาที่ฮอลิเดย์คลับไม่เน้นการพิจารณา
 จากประวัติการศึกษา"²³

3. นโยบายการคัดเลือกบุคคล ผลการวิจัย พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของ
 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$)
 แสดงให้เห็นว่า นโยบายการคัดเลือกบุคคลเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อที่จะได้บุคคล
 ที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน โดยจะมีการเตรียมการวางแผนกำลัง
 คนไว้ล่วงหน้าและจะเน้นในเรื่องความยุติธรรมและวิธีที่ใช้ในการดำเนินการคัดเลือก เพื่อ
 ให้ได้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
 ของ เสถียร เหลืองอร่าม ได้กล่าวว่า "นโยบายทั่วไปที่เกี่ยวกับการว่าจ้างจะต้องรู้ว่ามี
 ความต้องการอัตรากำลังคนและความรู้ความสามารถ เท่าใดและประเภทของพนักงาน"²⁴
 และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวว่า การเลือกสรรบุคคล ประกอบด้วย
 "กำหนดสิ่งที่ต้องการของงานที่จะเลือกสรรคนมาบรรจุไว้เป็นการแน่นอนและกำหนดคุณสมบัติ
 ของคนที่จะต้องมีในการทำงานนั้นไว้อย่างชัดเจน"²⁵ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการ
 วิจัย พบว่า บิดหลักความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{x} = 4.46$) แสดงว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความต้องการที่จะขจัดความไม่ยุติธรรมในการ
 บริหารงานบุคคลโดยต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
 มีสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกโดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ศาสนา พวกพ้อง ด้วยเหตุ
 นี้ก็จะ เป็นปัจจัยเบื้องต้นในการที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและจะช่วยส่งผลให้
 ผลผลิตของสถานประกอบการมีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Casey พบว่า

"ห้องสมุดส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญ เป็นพิเศษกับเพศ อายุและเชื้อชาติของบรรณารักษ์"²⁶

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า มีการสอบแข่งขันของผู้สมัครอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเห็นว่าการสอบแข่งขันของผู้สมัครไม่ใช่เป็นสิ่งที่จะทำนายได้ถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้สอบได้คะแนนสูงอาจจะเก่งทางตำราหรือทฤษฎีแต่อาจขาดการปฏิบัติงานจริงจึงไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ จึงจำเป็นต้องใช้การสัมภาษณ์เข้าช่วย ซึ่งจะสามารถคัดเลือกบุคคลได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานได้มากขึ้น²⁷ ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลนิยมใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้สมัครมากกว่าการใช้วิธีการสอบแข่งขันซึ่งไม่ได้รับความนิยมมากนัก เพราะในการสอบสัมภาษณ์ทำให้สามารถพิจารณาคุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้สมัครได้หลายด้าน เพื่อพิจารณาว่าใครเหมาะสมกับตำแหน่งงานใด เป็นที่น่าสังเกตว่าการใช้วิธีการประหยัดในการคัดเลือกอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้เพราะว่าเมื่อสถานประกอบการต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานก็ไม่ได้คำนึงถึงความประหยัด

4. กระบวนการคัดเลือกบุคคล ผลการวิจัย พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลใช้กระบวนการคัดเลือกบุคคลมาก อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการคัดเลือกบุคคลเป็นการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครที่มีรายละเอียดมีขั้นตอนมากขึ้น ซึ่งจะกลั่นกรองผู้สมัครเป็นครั้งสุดท้ายโดยจะปฏิเสธบุคคลที่ขาดคุณสมบัติออกไปแต่จะรับบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อที่จะเป็นพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิณฑานนท์ ได้กล่าวว่า "การรวมกันหรือประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกเข้าด้วยกันอันจะทำให้ได้รายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ ของผู้สมัครหลาย ๆ แหล่งด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมาเปรียบเทียบกัน และพิจารณาเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งตามลักษณะงานที่ว่างลง"²⁸ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลสัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อจะว่าจ้างต่อไปอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการเป็นหน่วยงานที่ผลิตผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้บริโภค จึงมีการพิจารณาลักษณะต่าง ๆ ของบุคลากรที่จะมีผลกระทบต่อผลผลิต ซึ่งการสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่ผู้ถามและผู้ตอบเผชิญหน้าและสนทนากันจึงมีโอกาสดูทราบถึงบุคลิก

ลักษณะ อารมณ์ ทัศนคติและอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัคร จึงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถคัดเลือกบุคคลได้เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Armstrong และ Large พบว่า "การสัมภาษณ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญสูงมากในการคัดเลือกบรรณารักษ์เข้าทำงาน"²⁹ ผลการวิจัย พบว่า ทดสอบเข้าใจปัญหา ($\bar{x} = 3.24$) ทดสอบความถนัด ($\bar{x} = 3.38$) ทดสอบผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.09$) ทดสอบความสนใจ ($\bar{x} = 3.34$) และทดสอบบุคลิกภาพ ($\bar{x} = 3.44$) อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า การทดสอบเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยเสริมการคัดเลือกบุคคลบางส่วน เพราะจะช่วยพิจารณาทัศนคติของตัวผู้สมัครแต่ไม่สามารถแทนวิธีการคัดเลือกอื่นๆ ได้ทั้งหมด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลควรจะใช้วิธีการคัดเลือกอื่น ๆ เข้าช่วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ ได้กล่าวว่า "ผลการเรียนและผลการทดสอบควรใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจขั้นต่อไป เพราะในสภาพชีวิตการทำงานจริง ๆ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานหลายประการอาทิเช่น ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความตั้งใจและการอุทิศในการทำงานของแต่ละคน"³⁰ และผลการวิจัย พบว่า การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับเข้างานโดยเจ้าของสถานประกอบการ ($\bar{x} = 2.84$) อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้เพราะเจ้าของสถานประกอบการได้มอบหมายให้ผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่กำหนดไว้ และอาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการที่ใช้วิธีการคัดเลือกรูปแบบนี้ส่วนใหญ่จะมีขนาดเล็กมีจำนวนพนักงานไม่มาก การบริหารเป็นแบบครอบครัว การแบ่งงานตามสายงานมีน้อย เจ้าของสถานประกอบการจึงมีส่วนในการตัดสินใจในการคัดเลือกบุคคลที่เป็นญาติ พี่น้องหรือเพื่อนสนิทแนะนำมา เข้าทำงานในสถานประกอบการแสดงให้เห็นว่า ระบบอุปถัมภ์ที่เกื้อกูลกันยังมีอยู่ในสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสรี เกียรติบรรลือ ได้กล่าวว่า "การบริหารบุคคลภาคปฏิบัติทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังใช้ระบบอุปถัมภ์ แต่สังคมได้วิวัฒนาการไปตามลำดับ ภาคเอกชนมีการขยายกิจการจนมีขนาดใหญ่ขึ้น ความจำเป็นต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก จึงต้องเปิดรับบุคลากร เป็นการทั่วไป สรรหาคนที่มีฝีมือมาทำงานในหน่วยงานของตน"³¹

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ระหว่างเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ผลการวิจัย พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่าการสรรหาบุคคลเป็นการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงานของสถานประกอบการบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ถ้าสถานประกอบการมีเงินทุน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์พร้อมเพียงใด แต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ไม่สามารถทำให้สถานประกอบการมีความเจริญรุ่งเรือง ด้วยเหตุนี้การสรรหาบุคคลจึงมีความสำคัญที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการทั้ง 2 เขตจะต้องพึงปฏิบัติ เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการ

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านหลักการสรรหาบุคคล ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล ด้านวิธีการสรรหาบุคคลไม่แตกต่างกัน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ด้านหลักการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก มีค่าเฉลี่ยด้านหลักการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและส่งออกมีความต้องการที่จะได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและคุณวุฒิตรงตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ โดยจะให้สิทธิแก่ผู้สมัครไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ ศาสนาต่างกัน เพื่อที่สถานประกอบการจะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาส สิงห์วิสัย ได้กล่าวว่า “หลักการสรรหา คือ การหาคนดี มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดเท่าที่จะหาได้”³² แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและส่งออก เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้อย่างเสรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก เพราะว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยเหลือป้องกันปัญหา

ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากความไม่พอใจในงานทำให้การปฏิบัติงานหย่อนประสิทธิภาพย่อมเป็นผลเสียแก่สถานประกอบการในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ William B. Werther ได้กล่าวว่า "คุณสมบัติของพนักงานและจำนวนตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร จะเป็นตัวกำหนดวิธีการสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้กลุ่มผู้มาสมัครงานมีคุณสมบัติตรงความต้องการขององค์การ"³³ และผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและส่งออกสรรหาผู้สมัครได้สะดวกรวดเร็วมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและเป็นอันดับสุดท้าย อาจเนื่องมาจาก ในตำแหน่งงานบางตำแหน่งที่ต้องการบุคลากรใช้แรงงานในการปฏิบัติงานไม่จำเป็นที่จะต้องใช้ระยะเวลาในการสรรหาผู้สมัคร เพราะได้บุคลากรจากการแนะนำของพนักงานภายในแล้วจะทำการทดสอบหรือสัมภาษณ์งานเลย โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะอาศัยความชำนาญในการสรรหาบุคคลในอดีตที่ผ่านมา เป็นแนวทางในการพิจารณารับสมัคร แต่ถ้าต้องการรับสมัครในระดับสูงขึ้นและมีหน้าที่ในตำรารับผิดชอบในงานมากขึ้น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลควรจะสรรหาผู้สมัครให้เป็นไปตามขั้นตอนในการสรรหาซึ่งจะใช้เวลาพอสมควร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

2. ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและ เขตอุตสาหกรรมส่งออก ไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและ เขตอุตสาหกรรมส่งออก มีค่าเฉลี่ยด้านนโยบายการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทั้ง 2 เขต ได้เล็งเห็นว่าการดำเนินการสรรหาบุคคลไม่ได้หวังผลสำเร็จในระยะสั้นเท่านั้น แต่คำนึงความอยู่รอดในอนาคตด้วย โดยมีการคาดคะเนกำลังคนสำหรับอนาคตด้วย การวางแผนระยะยาวในความต้องการกำลังคนจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเป็นการสรรหาคนให้ทันและเพียงพอแก่ความต้องการ สถานประกอบการจึงกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคลชัดเจน เพื่อความสะดวกในการดำเนินการ โดยจะทำการสรรหาบุคคลจากภายใน โดยพัฒนาบุคลากรขึ้นมาหรือสรรหาบุคคลจากภายนอก ถ้าสถานประกอบการเห็นว่าบุคลากรระดับนี้ภายในสถานประกอบการขาดแคลนและที่มีอยู่ต้องใช้เวลานานพอสมควรในการพัฒนาขึ้นมา เพื่อที่จะได้บุคลากรเหมาะสมกับตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เปิดรับสมัครเฉพาะตำแหน่งที่ว่างมีความแตกต่างกัน โดยผู้

มาจาก สถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออกส่วนใหญ่มีการร่วมทุนกับคนต่างชาติจึงทำให้นโยบายที่เกี่ยวกับการสรรหาบุคคล อาจเป็นผลมาจากนโยบายของบริษัทใหญ่ที่อยู่ในต่างประเทศที่มีธุรกิจขนาดใหญ่ มีการดำเนินงานมาเป็นเวลานาน อาจเป็นส่วนที่ทำให้สถานประกอบการมีอำนาจในการต่อรองสูงในการพิจารณาเลือกคนเข้าทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาคุณวุฒิ หรือคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ganaway พบว่า "ห้องสมุดใช้วิธีการสรรหาบุคลากรโดยการประกาศรับสมัครเมื่อมีตำแหน่งว่าง"³⁴

3. ด้านวิธีการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก มีค่าเฉลี่ยด้านวิธีการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับน้อยและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสถานประกอบการส่วนใหญ่จะมีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการอยู่แล้ว และประกอบกับในสภาพปัจจุบัน จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีอัตราสูงกว่าความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้สถานประกอบการมีโอกาสในการสรรหาได้ง่าย โดยบางแห่งอาจใช้เพียงวิธีการสัมภาษณ์หรืออาจพิจารณาจากคุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัครเพียงอย่างเดียวก็ได้ ด้วยเหตุนี้ปัญหาในการสรรหาของสถานประกอบการ จึงไม่ค่อยพบว่ามีปัญหาในการดำเนินการมากนัก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้นักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกันเองมีความแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเขตอุตสาหกรรมทั่วไป อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก เป็นสถานประกอบการที่ส่งผลิตภัณฑ์ออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ ดังนั้นผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้จะต้องมีคุณภาพตามที่ลูกค้ากำหนด ดังนั้นบุคลากรจึงต้องมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทันต่อการขยายตัวของสถานประกอบการและทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ดังนั้นวิธีการหนึ่งที่จะได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและได้อย่างรวดเร็ว คือผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะแจ้งความจำนงค์ให้บุคลากรภายในของตนทราบว่า มีตำแหน่งว่าง เพื่อให้บุคลากรไปชักชวนพวกพ้องญาติพี่น้องของตนที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานให้มาสมัครงาน ซึ่งวิธีนี้จะช่วยให้สถานประกอบการประหยัดค่าใช้จ่ายและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรและยังทราบถึงความสามารถของผู้สมัครบางส่วนด้วย

สรุปผล การเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเอกชนในเขตอุตสาหกรรมส่งออกเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้จัดทำรายงานไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรมโดยภาพรวมทั้งหมด ผลการวิจัย พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 1 "สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตาม เขตอุตสาหกรรม"

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาด ระหว่างสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่า การสรรหาบุคคล เป็นการจูงใจและแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของสถานประกอบการเพื่อทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีการสรรหาบุคคล เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งที่เปิดรับสมัครได้ เข้ามาสมัคร เพื่อ เป็นกำลังคนที่สำคัญในอนาคต แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการสรรหาบุคคล ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล ด้านวิธีการสรรหาบุคคลไม่แตกต่างกัน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ด้านหลักการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน

สถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ย ด้านหลักการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ในภาวะปัจจุบันมีบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานมีอัตราสูงกว่าความต้องการของสถานประกอบการทำให้เกิดการแข่งขันของผู้สมัคร ดังนั้นสถานประกอบการควรมีการสรรหาบุคคลอย่างยุติธรรม เพราะจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้สมัคร ด้วยเหตุนี้จะทำให้สถานประกอบการได้บุคคลที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวว่า "การสรรหาบุคคลต้องสรรหาที่มีคุณภาพ ไม่ใช่ปริมาณ"³⁵ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบ

ถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้อย่างเสรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 "สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันตาม เขตอุตสาหกรรม"

ประกอบการขนาดเล็ก อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการขนาดใหญ่มี เงินลงทุนสูงและใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยจากต่างประเทศ จึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน ซึ่งจะส่งผลให้มีการผลิตสินค้ามีคุณภาพสูงสามารถต่อสู้ทางการค้ากับคู่แข่งได้ ด้วยเหตุนี้บุคลากรจึง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาสถานประกอบการ เพื่อรองรับ การขยายตัวของสถานประกอบการในอนาคต สถานประกอบการขนาดใหญ่จึงไม่คำนึงถึงข้อแตกต่างของบุคคลใน เรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา ชาติตระกูลหรือพรรคพวกของตน ขอเพียงให้ ผู้สมัครมีคุณสมบัติและคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ก็เพียงพอแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Estabrook พบว่า “ผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้พิจารณาเชื้อชาติ สถานภาพสมรส และเพศของผู้สมัครงาน”³⁶

2. ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม สถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ย ด้านนโยบายการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดใหญ่มี เป้าหมายในการผลิตผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ เพื่อที่จะได้ต่อสู้กับคู่แข่งได้ บุคลากรจึง มีความสำคัญและจำ เป็นที่จะทำให้สถานประกอบการบรรลุจุดมุ่งหมาย ดังนั้นสถานประกอบการจึงมีการกำหนดนโยบายที่แน่นอน เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและได้บุคลากรเหล่านี้มาในสถานที่และ เวลาที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังคงส่งผลให้กระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพได้ผลผลิตที่มีทั้งปริมาณ และคุณภาพ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เปิดรับผู้สมัคร เข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้ว จึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีความแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของสถานประกอบการขนาดเล็กมักมีข้อจำกัดใน เรื่องการขาดความรู้พื้นฐานและข้อมูลในการพัฒนากิจการตลอดจน เทคโนโลยีในการผลิต เนื่องจากมี เงินทุนต่ำ สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาขีดความสามารถในด้าน เทคโนโลยีของสถานประกอบการขนาดเล็กอย่างมากซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้ทำให้ สถานประกอบการขนาดเล็กมี เทคโนโลยีต่ำ เพราะขาดความรู้ เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและขาด

กำลังคนที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิตและตลาดส่วนใหญ่จะเป็นตลาดภายใน

ในประเทศซึ่งต้องการสินค้าราคาถูก การใช้เทคโนโลยีระดับสูงมาผลิตสินค้าจึงไม่คุ้มกับการลงทุน ด้วยเหตุนี้สถานประกอบการขนาดเล็กจึงรับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานก่อนแล้วค่อยพัฒนาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นถ้าบุคคลนั้นมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ โดยให้บุคคลากรมีศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เข้าร่วมการฝึกอบรมและสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ถ้าเห็นว่ามีตำแหน่งงานที่ขาดคนก็จะได้บุคคลากรที่ได้เตรียมไว้ขึ้นมาแทน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่เสียเวลาในการศึกษางานใหม่อยู่เสมอ และช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคคลด้วย

3. ด้านวิธีการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน

สถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยก่อนช่วงปานกลาง ($\bar{x} = 2.41$) และสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางก่อนช่วงน้อย ($\bar{x} = 2.52$) แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีวิธีการสรรหาบุคคลคล้ายคลึงกันไม่ว่าจะเป็นการสรรหาภายในหรือภายนอกก็ตาม อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของสถานประกอบการในการประกอบธุรกิจไม่เอื้ออำนวยให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลสามารถพยายังกำลังคนได้แน่นอน จึงมีการสรรหาบุคคลเฉพาะหน้าเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถเตรียมเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมได้ อาจทำให้ผู้สรรหาจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจของตนในการตัดสินใจมากขึ้นซึ่ง จึงเป็นเหตุให้สถานประกอบการได้บุคคลากรที่มีความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประกาศรับสมัครตามสถาบันการศึกษามีความแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการขนาดใหญ่มีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตสูงจึงมีความต้องการบุคคลากรในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องซึ่งจะหายากในตลาดแรงงาน เช่น นักวิศวกร นักวิทยาศาสตร์ สถาบันการศึกษาจึงเป็นแหล่งกำลังคนที่สำคัญที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ใช้ในการสรรหาผู้สมัครที่เพิ่งจบการศึกษาและอยู่ในสาขาตรงกับความต้องการ ซึ่งทำให้ได้บุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถและยังมีความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่จะขาดประสบการณ์ในการทำงานซึ่งสถานประกอบการจะนำมาพัฒนา เพื่อเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพในอนาคตต่อไป สรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของ เอกชนแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการขนาดเล็กและอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจาก

สถานประกอบการขนาดใหญ่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญงานในตำแหน่งงานเฉพาะด้าน ซึ่งสรรหาบุคลากรได้ยาก เช่น ผู้ชำนาญการทางด้านคอมพิวเตอร์ นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร และผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงมีความจำเป็นที่ต้องพึ่งตัวแทนจากสำนักงานเอกชน เพราะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้จัดการได้มาก คือ สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการมากที่สุด และโฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์ที่มีความแตกต่างกัน โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะอุตสาหกรรมในสถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตสูงและเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงาน โดยใช้หนังสือพิมพ์ เป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เพราะสามารถให้รายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร รวมทั้งบอกถึงคุณสมบัติของผู้สมัคร ซึ่งทำให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนโฆษณาสถานประกอบการพร้อมไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิจิต เทอดสิทธิ์ศักดิ์ ได้กล่าวว่า "แหล่งที่ใช้สำหรับการสื่อข้อความที่ดีทางหนึ่ง คือ การลงโฆษณาทางหนังสือพิมพ์รายวัน เพราะสามารถสื่อข้อความกับคนจำนวนมากในเวลาเดียวกัน"³⁷

สรุปผล การเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดโดยภาพรวม ผลการวิจัย พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 "สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามขนาด"

เปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมทุน ระหว่างสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ผลการวิจัย พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่า การสรรหาบุคคลเป็นการดึงดูดและแสวงหาผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ เพราะความสำเร็จหรือ

ล้มเหลวในการบริหารงานของสถานประกอบการเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ถ้า

สถานประกอบการมีเงินทุน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์พร้อมเพียงใจ แต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ไม่สามารถทำให้สถานประกอบการมีความเจริญรุ่งเรือง ด้วยเหตุนี้การสรรหาบุคคลจึงมีความสำคัญที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดจะต้องพึงปฏิบัติ เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการ

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านหลักการสรรหาบุคคล ด้านนโยบายการสรรหาบุคคล ด้านวิธีการสรรหาบุคคลไม่แตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. ด้านหลักการสรรหาบุคคล สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จำแนกตามผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยด้านหลักการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ได้เห็นความสำคัญของบุคลากรที่จะรับเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ และช่วยสนับสนุนให้ผู้มีความรู้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งด้วยความภาคภูมิใจ โดยพิจารณาผู้สมัครอย่างยุติธรรมไม่มีใจโอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะเป็นแนวทางเบื้องต้นที่จะทำให้สถานประกอบการได้บุคลากรตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาส สิงห์วิสัย ได้กล่าวว่า "หลักการสรรหา คือ การหาคนดีมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด เท่าที่จะหาได้โดยวิธีที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัดได้มาตรฐาน"³⁸ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บิดหลักความสามารถของผู้สมัครในการจัดอันดับผู้ผ่านการสมัคร มีความแตกต่างกัน โดยสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติมีแนวคิดที่จะสรรหาให้ได้บุคคลที่มีความรู้มากที่สุด โดยบิดหลักความสามารถ

เอกสารและข้อมูลอื่น ๆ เป็นเอกสารที่ต้องพยายามหาทางคัดเลือกคนดี มีความรู้ความสามารถเข้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงาน ซึ่งจะช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีและเป็นแนวทางที่ทำให้สถานประกอบการมีการบริหารอย่างมีคุณภาพอันจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุด คือมีผลกำไรเกิดขึ้น แต่ถ้าเป็นสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ระบบการบริหารงานรวมทั้งการตัดสินใจอาจขึ้นอยู่กับเจ้าของสถานประกอบการและอาจมีการเล่นพรรคเล่นพวกด้วยการแต่งตั้งให้บุคคลที่เป็นญาติหรือผู้ที่ชอบพอกันเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศรี ศิริไหวประพันธ์ พบว่า "หากการพิจารณาไม่ยุติธรรมจะสร้างความไม่พอใจ หรือความระส่ำระสายได้"³⁹

2. ด้านนโยบายการสรรหามูลค่า สภาพการสรรหามูลค่าของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดไม่แตกต่างกันอย่าง จำแนกตามผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยด้านนโยบายการสรรหามูลค่าอยู่ในระดับมาก และใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีการเตรียมการสรรหาไว้ล่วงหน้าไม่เพียงแต่ให้ความสนใจกำลังคนเฉพาะในปัจจุบันเท่านั้น แต่ให้ความสนใจในการวางแผนกำลังคนในอนาคตด้วย โดยมีกำหนดนโยบายการสรรหาได้ชัดเจนพอสมควร ซึ่งนโยบายการสรรหามูลค่าจะต้องสอดคล้องกับลักษณะการจัดองค์การ และลักษณะพื้นฐานของสถานประกอบการ อันจะนำไปสู่การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด อาจเนื่องมาจาก อุตสาหกรรมที่มีการร่วมทุนกับชาติใช้เงินลงทุนสูงและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีแนวโน้มการขยายตัวเพิ่มขึ้น จึงทำให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีอำนาจต่อรองในการพิจารณามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ได้ตรงกับตำแหน่งงาน โดยไม่เน้นว่าผู้สมัครจะมาจากภายในหรือภายนอกสถานประกอบการ ซึ่งวิธีนี้จะช่วยให้การสรรหาได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะได้กลั่นกรองใบสมัครในขั้นหนึ่งแล้ว

3. ด้านวิธีการสรรหามูลค่า สภาพการสรรหามูลค่าของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยและเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของคนไทยทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอัตราค่าจ้างคน รวมทั้งมีการ กำหนดนโยบายการสรรหาที่ชัดเจนและนำข้อมูลที่ได้จากการวางแผนค่าจ้างคนมาปฏิบัติ เพราะ ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีมากขึ้น และหรือสถาน ประกอบการที่มีเป้าหมายจะขยายงานต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพ แวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ดังนั้นจึงต้องมีการเน้นวิธีการสรรหาบุคคลด้วยรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสถานประกอบการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาติ ชาติชารงเวช ได้กล่าวว่า "สถานประกอบการส่วนใหญ่มุ่งหวังให้พนักงานมีทัศนคติ ด้านความขยัน อดทน ความมีระเบียบ และมีวินัยในการทำงาน"⁴⁰ และ อุทัย หิรัญโต ได้ กล่าวว่า "วิธีการสรรหาบุคคลจำเป็นต้องคิดค้นวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้มากที่สุด"⁴¹ แต่เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประกาศให้พนักงานทราบว่ามีอัตราว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ ที่จะสมัครมีความแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคน ไทยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ อาจ เนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความต้องการพัฒนาศักยภาพภายในสถานประกอบการ ซึ่ง จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารถ้าพิจารณาอย่างยุติธรรม โดยมีการติดประกาศใน บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือลงในวารสารภายใน จะช่วยให้สามารถสร้างความภักดี ความไว้วางใจจากบุคลากร ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ ได้กล่าวว่า "การสรรหาบุคคลจากภายในองค์กรช่วยแก้ปัญหาของ พนักงานและเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ในเวลาพร้อม ๆ กัน"⁴² และสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ พรเพ็ญ จักร์ตรีมงคล พบว่า "การพิจารณาแหล่งค่าจ้างคน จะพิจารณาพนักงานภายใน โรงแรมก่อน โดยใช้วิธีการประกาศให้พนักงานในโรงแรมได้รู้ถึงตำแหน่งที่ว่างตลอดจนคุณสมบัติต่าง ๆ ของพนักงานที่จะดำรงตำแหน่งนั้น ๆ"⁴³ และได้ผู้สมัครจากการแนะนำจาก พนักงานในสถานประกอบการของท่านมีความแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประ

เอกสารถูกเก็บไว้ที่หอสมุดแห่งชาติและหอสมุดมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยต่อไป ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

คนไทยกับคนต่างชาติ อาจเนื่องมาจาก โครงสร้างอุตสาหกรรม เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการใช้แรงงานไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงขึ้น ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้ต้องการกำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากรเหล่านี้ในตลาดแรงงานมีไม่เพียงพอ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงต้องให้พนักงานภายในช่วยแนะนำ เพื่อให้ได้บุคลากรตรงกับตำแหน่งงานเฉพาะด้าน รวมทั้งทำให้ได้ทราบประวัติความเป็นมาของผู้สมัครได้อย่างถูกต้อง เพราะมีบุคลากรภายในเป็นผู้รับรองความประพฤติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า "วิธีการสรรหาโดยใช้พนักงานเก่าแนะนำ ทำให้สะดวก ประหยัดค่าใช้จ่าย และพอเชื่อถือได้ว่าจะได้คนดีตามสมควร"⁴⁴

สรุปผล การเปรียบเทียบสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมทุนโดยภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 3 "สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามผู้ร่วมทุน"

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ระหว่างเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ผลการวิจัย พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่าการคัดเลือกบุคคลจะเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับ เกณฑ์ที่สถานประกอบการได้กำหนดไว้เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ ด้วยเหตุนี้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทั้ง 2 เขตจึงมีการคัดเลือกบุคคลเพื่อที่ใช้ในการตัดสินใจที่จะรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อ เป็นกำลังคนที่สำคัญในอนาคต

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกันในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

1. ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เขียนได้เห็นใบเซอร์ใบขึ้นต้นการคัดค้านว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและ เขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและ เขตอุตสาหกรรมส่งออก มีค่าเฉลี่ยด้านหลักการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและส่งออกมีลักษณะงานไม่แตกต่างกัน คือ เป็นโรงงานอุตสาหกรรมเหมือนกันดังนั้นจึงต้องพยายามให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด มีความรู้ความสามารถ ปรับตัวเข้าเข้ากับเพื่อนร่วมงานและสถานประกอบการ มีอุปนิสัยในการพูดจาปราศรัยมีสาระ ตลอดจนมีสุขภาพแข็งแรงและ เป็นคนที่มีฝีมือ เพื่อนำมาบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับงาน อันจะช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายในสถานประกอบการได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เติบอร์ เหลืองอร่าม ได้กล่าวว่า "คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานหากได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานย่อมหมายความว่าองค์การนั้นย่อมจะได้รับความเจริญ"⁴⁵ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและส่งออกคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก อาจเนื่องมาจาก หากบุคลากรขาดความรับผิดชอบในงานของตนจะทำให้เกิดผลเสียหายแก่สถานประกอบการ ด้วยเหตุนี้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงมีความต้องการคนที่มีความรับผิดชอบโดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องจักรต่าง ๆ เพราะความรับผิดชอบจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและจะส่งผลไปถึงคุณภาพผลผลิตของสถานประกอบการด้วย ทั้งนี้ความรับผิดชอบจะรวมถึงความสนใจ ความตั้งใจ ติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลสำเร็จคล่องตัวดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสินชะวา ความคิษฐ์ พบว่า "คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ในอนาคตประการหนึ่งก็คือ จะต้องมีความรับผิดชอบสูง"⁴⁶

2. ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและ เขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและ เขตอุตสาหกรรมส่งออก มีค่าเฉลี่ยด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทั้ง 2 เขต มีเป้าหมายในการพัฒนาสถานประกอบการและกระบวนการในการผลิตผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพเพื่อที่จะ

เอกสารนี้คือคู่มือฉบับใหม่ เพราะในสภาพปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการในการบริหารงานมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นการกำหนดนโยบายที่ดีจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้สถานประกอบการบรรลุจุดหมาย เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และได้บุคลากรเหล่านี้มาในสถานที่และเวลาที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจะส่งผลให้กระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพได้ผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปยึดหลักความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเขตอุตสาหกรรมส่งออก อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปกระบวนการผลิตส่วนใหญ่จะเป็นการใช้แรงงานคนมากกว่า การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งจะต้องใช้เงินลงทุนสูงไม่คุ้มกับการลงทุนซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิต และตลาดส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมเขตนี้จะเป็นตลาดภายในประเทศ ด้วยเหตุนี้ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งที่ว่างเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การผลิตผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ โดยจะให้สิทธิผู้เข้ารับการคัดเลือกอย่างยุติธรรมทุกคน ไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา พวกพ้องและชาติตระกูล

3. ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกมีค่าเฉลี่ยด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทั้ง 2 เขต ต้องการคุณสมบัติของบุคลากรเหมือนกันคือ ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและมีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อสถานประกอบการก็จะเกิดความเอาใจใส่ในงานทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะ เกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดจากอันตรายจากวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร อันจะนำไปสู่เป้าหมายของสถานประกอบการคือ มีผลผลิตที่มีคุณภาพและมีผลกำไรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาญโกสิน ได้กล่าวว่า “ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีลักษณะในการที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น รู้จักปรับตัวเอง”⁴⁷ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คัดเลือก

ส่งออกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเขตอุตสาหกรรมทั่วไป อาจเนื่องมาจาก เขตอุตสาหกรรมส่งออกจะจำหน่ายผลิตภัณฑ์ไปยังต่างประเทศทั้งหมด และจะต้องมีคุณภาพที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งรสนิยมของตัวผู้บริโภคสินค้า ตลอดจนเทคโนโลยีและระบบการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งทำให้สถานประกอบการยื่นหยัดต่อสู้กับคู่แข่งชั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าได้บุคลากรที่ไม่มีความรับผิดชอบและไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานก็จะทำให้เกิดความผิดพลาดในกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาญ โกสิน ได้กล่าวว่า "กระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์ที่สถานประกอบการผลิตขึ้นมา นั้นมีมาตรฐานค่อนข้างสูง ถ้าสินค้าไม่ได้คุณภาพไม่ได้มาตรฐานก็จะทำให้เกิดความเสียหายแก่สถานประกอบการเป็นอย่างมาก เนื่องจากในวงการธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยคุณภาพ"⁴⁸

4. ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและ เขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรมทั่วไปและ เขตอุตสาหกรรมส่งออกมีค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก หลังจากมีการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้สมัครกับคุณลักษณะที่สถานประกอบการกำหนดไว้ เพื่อคัดผู้สมัครที่ขาดคุณสมบัติที่ต้องการอย่างเห็นได้ชัดออกไป เหลือไว้แต่ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติขั้นต้นที่กำหนดไว้และในขั้นตอนนี้จะดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลอย่างละเอียด เพื่อให้ได้บุคคลที่ตรงกับตำแหน่งงานที่สถานประกอบการกำหนดไว้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Harold C.Stone และ William E. Kendale ได้กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือกใด ๆ ก็ตามจะต้องเกิดความพอใจ 3 ประการ

1. กรรมวิธีการคัดเลือกจะต้องมีความคล่องตัวพอที่จะอำนวยความสะดวก
- ตัวเข้ากับความต้องการและสิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์การ
2. กรรมวิธีการคัดเลือกต้องก่อให้เกิดผลดีแก่องค์การหรือนำไปสู่ทางบวก
3. กรรมวิธีจะต้องสอดคล้องกับวิธีปฏิบัติทางด้านการจัดการงานบุคคล⁴⁹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทดสอบเขาว์ปัญญามีความแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเขตอุตสาหกรรมส่งออก อาจเนื่องมาจาก ผลกระทบของสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วจะจำหน่ายภายในประเทศ ลักษณะงานจะใช้แรงงานมากกว่าจะใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพราะใช้เงินลงทุนสูง ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และสามารถเรียนรู้งานได้รวดเร็วเพื่อทดแทนเทคโนโลยี ซึ่งวิธีการที่จะได้บุคลากรเหล่านี้มาการทดสอบเขาว์ปัญญา-ไหวพริบ-ปฏิภาณมีส่วนสำคัญมาก เพราะจะทำให้ได้บุคลากรที่มีสติปัญญารูจักพิจารณาอย่างรอบคอบถูกต้องตามเหตุผล เพื่อช่วยให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และใช้เวลาที่สั้นที่สุดเพื่อต่อสู้กับคู่แข่งทางการค้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมซี บิลันชานานท์ ได้กล่าวว่า "ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถจะช่วยให้ลดต้นทุน และทำให้สถานประกอบการประหยัดเวลาในการซ่อมแซมเมื่อเกิดความเสียหายเล็ก ๆ น้อย ๆ ขึ้นได้ซึ่งจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น"⁵⁰ และให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตรวจร่างกายก่อนบรรจุเข้าทำงานมีความแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรมทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเขตอุตสาหกรรมส่งออก อาจเนื่องมาจากสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปจะผลิตผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่จำหน่ายภายในประเทศและ เป็นผลิตภัณฑ์ขั้นพื้นฐานซึ่งต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ช่างฝีมือ ดังนั้นจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคที่ส่งผลกระทบต่อทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้คนที่มิโรกภัยไข้เจ็บมาปฏิบัติงานโดยเฉพาะโรคที่ร้ายแรงบางอย่างนอกจากจะทำให้การปฏิบัติงานติดขัดหรือหยุดชะงักแล้วยังอาจแพร่ไปยังผู้ร่วมงานคนอื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า "ตำแหน่งบางตำแหน่งต้องใช้ผู้มีร่างกายสมบูรณ์หรือต้องใช้เฉพาะกำลังพิเศษ ในการนี้จึงจำเป็นต้องตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของร่างกายด้วย"⁵¹

สรุปผล การเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมโดยภาพรวม ผลการวิจัย พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 4 สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

เอกสารต่าง ๆ กันตาม เขตอุตสาหกรรม"การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาด ระหว่างสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่า การคัดเลือกบุคคลเป็นการกลั่นกรองผู้สมัครที่ไม่มีคุณสมบัติออกไป เหลือแต่ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับ เกณฑ์ที่สถานประกอบการกำหนดไว้ เพื่อจะนำไปสู่การตัดสินใจว่าจ้างต่อไป ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดใหญ่จึงมีการคัดเลือกเหมือนกัน เพราะมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะได้เข้ามาปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุดและนำไปสู่การขยายตัวของสถานประกอบการในอนาคต

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล ไม่แตกต่างกัน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยด้านหลักการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้บุคคลเข้าทำงานได้เหมาะสมกับงานตรงกับความต้องการของสถานประกอบการซึ่งตรงกับคำว่า "Put the right man on the right job" เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายามตั้งใจในการทำงาน และคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมีความแตกต่างกัน โดยผู้จัดการในสถานประกอบการขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการขนาดเล็กมีขีดความสามารถของเทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีในธุรกิจ เช่น ห้องทดลอง อุปกรณ์ และการพัฒนา

เอกสารกำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต้องใช้เงินลงทุนสูง สถานประกอบการขนาดเล็กไม่อาจรับมือได้ทุกสิ่งทุกอย่างอีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่สามารถที่จะลงทุนในกิจกรรมที่มีต้นทุนและความเสี่ยงสูง แม้ว่าสถานประกอบการจะตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเทคโนโลยีก็ตาม ในข้อจำกัดเหล่านี้ทำให้สถานประกอบการขนาดเล็กมีเทคโนโลยีในระดับต่ำ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลิต ทำให้ผลิตสินค้ามีต้นทุนสูง มีผลกำไรน้อย ด้วยเหตุนี้ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อทดแทนสิ่งต่าง ๆ ที่ขาดหายไป โดยจะเน้นบุคลากรที่มีความเพียรพยายามตั้งใจในการทำงานและมีความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อเป็นกำลังคนในการทดแทนเทคโนโลยีและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown ได้กล่าวว่า "องค์ประกอบของความรับผิดชอบมีดังนี้ คือ ความไว้วางใจได้ ความคิดริเริ่ม ความไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค ทำงานขยันขันแข็ง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาดีที่จะทำให้ดีกว่าเดิม"⁵² และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญญู สาธร ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ "อำนาจชนิดหนึ่งในจิตใจของบุคคลซึ่งสามารถควบคุมความประพฤติของตนเองได้ ความรู้สึกรับผิดชอบไม่อาจสร้างขึ้นด้วยเงิน แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกทางจิตใจเป็นคุณสมบัติที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น"⁵³

2. ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ย ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก วัตถุประสงค์หลักของสถานประกอบการไม่ว่าขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ คือต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการ เพื่อให้สถานประกอบการมีประสิทธิภาพในการผลิตสูง ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงใช้นโยบายเป็นแนวทางในการคัดเลือกผู้สมัคร โดยจะเน้นความเสมอภาค ความยุติธรรมกับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือกเพื่อที่จะได้บุคลากรที่เหมาะสมที่สุด เข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้นำหลักการบริหารงานบุคคลมาใช้ให้เหมาะสมกับการคัดเลือกผู้สมัครในสถานประกอบการมีความแตกต่างกัน โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการขนาดใหญ่มีการลงทุนสูงใน

เอการผลิและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเทคโนโลยีที่ได้นำมาจากต่างประเทศด้านการค้าไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และตลาดส่วนใหญ่จะอยู่ในต่างประเทศ ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงได้นำความรู้ทางวิชาการที่ได้ศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สถานประกอบการ โดยใช้ความรู้อย่างระมัดระวังและยึดถือหลักความถูกต้องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะบุคลากรประเภทนี้จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา อันจะทำให้สถานประกอบการสามารถป็นหยัคอยู่ได้ในอนาคต แต่ถ้านำหลักวิชาการไปใช้ในทางที่ผิดก็จะเป็นการทำลายชื่อเสียงของผู้ปฏิบัติ อันจะนำไปสู่ความเสียหายแก่สถานประกอบการได้

3. ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก วัตถุประสงค์ของสถานประกอบการจะเป็นตัวกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อที่จะมุ่งตอบสนองต่อการวางแผนงานด้านบุคคล กล่าวคือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะต้องหาทางดำเนินการให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีคุณสมบัติตรงกับเกณฑ์ที่สถานประกอบการกำหนดเพื่อเป็นกำลังคนให้สถานประกอบการในอนาคต แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติส่วนตัวไม่บกพร่องและคัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอำนาจหน้าที่ของตนเองมีความแตกต่าง โดยสถานประกอบการขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการขนาดเล็กมีบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่มาก การบริหารงานก็มักจะเป็นแบบครอบครัว คือบุคลากรต่างรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายโดยติดตามงานและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จึงต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อผู้บังคับบัญชา จะต้องรับผิดชอบทั้งทางด้านการทำงานและความประพฤติ รู้จักจัดระเบียบวินัยให้ตนเอง โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องคอยติดตามผลอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีความผิดเกิดขึ้นก็ยอมรับแต่โดยดีและยินดีแก้ไขข้อผิดพลาด และไม่ปิดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น จึงทำให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลต้องการทราบประวัติของผู้สมัครและนำมาทำการศึกษารายละเอียดของคุณสมบัติที่จำเป็นและต้องการนั้นให้เข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถนำมาเป็นพื้นฐานในการดำเนินการคัดเลือกบุคคล ซึ่งต่างกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มี

เอ การบริหารเป็นระบบโดยจะมีฝ่ายติดตามผล ประเมินผล เพื่ออู่แลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้บรรลุปฏิประสงค์ของสถานประกอบการที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิพย์ จงถาวรวิทยา พบว่า "ผู้บริหารห้องสมุดมุ่งเน้นความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความประพฤติคนของผู้สมัครงาน และปัจจัยที่จะส่งเสริมขีดความสามารถในการพัฒนาตนเอง ของผู้สมัครและพัฒนาห้องสมุดในอนาคตมากกว่า ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถทางวิชาการของผู้สมัคร"⁵⁴

4. ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม สถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ย ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก กระบวนการของขั้นตอนต่าง ๆ เหล่านี้มักจะ ใช้ในสถานประกอบการโดยทั่วไปไม่ว่าสถานประกอบการขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ซึ่งอาจจะ มีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยแล้วแต่ความเหมาะสม อย่างไรก็ตามขั้นตอนเหล่านั้นในแต่ละ ขั้นตอนจะเป็นแนวทางที่จะเป็นค่าสำหรับรับการกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ไม่เหมาะสมในแง่ใดแง่หนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานประกอบการเป็นไปตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ ชงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า "กระบวนการคัดเลือกบุคคลมักจะเริ่มต้น เมื่อได้ มีตำแหน่งว่างขึ้นในองค์กรอาจเนื่องมาจากการโยกย้าย การเลื่อนขั้น หรือการลาออก"⁵⁵ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิณฑนันทน์ ได้กล่าวว่า "การคัดเลือกบุคคลมีเป้าหมาย ที่จะให้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด เข้าครองตำแหน่งว่าง โดยมีจุดมุ่งหมายว่าบุคคลดังกล่าวจะต้อง มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีทัศนคติและเทคนิคในการทำงานในหน้าที่นั้น ๆ"⁵⁶ แต่เมื่อพิจารณาในรายชื่อ เป็นที่น่า สังเกตว่า สัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจว่าจ้างต่อไป ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน ประกอบการขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเกือบมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลใช้วิธีการสัมภาษณ์ เข้าช่วยในการคัดเลือกบุคคล ทำให้ได้บุคลากรตรงกับ ความต้องการของสถานประกอบการมากขึ้น เพราะว่าการสอบสัมภาษณ์ผู้ถามและผู้ตอบจะ เผชิญหน้ากันและมีการสนทนาติดต่อดูสารกันด้วยคำพูด กล่าวคือ ผู้สัมภาษณ์จะพยายามที่จะ ประเมินคุณสมบัติที่ดีและคุณสมบัติที่ไม่เหมาะสมของผู้สอบสัมภาษณ์ โดยจะมีการพิจารณาความ

เอกรู้ความสามารท ความสนใจ ทัศนคติและแรงจูงใจ ลักษณะส่วนบุคคล ภูมิหลังผู้สมัคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คล้อยกับผลการวิจัยของ Thomas พบว่า "การคัดเลือกบุคลากรห้องสมุดทุกแห่งใช้การสัมภาษณ์โดยพิจารณาปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน การศึกษา ภูมิหลัง สุขภาพ และข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวและสังคมของผู้สมัครงาน"⁵⁷ แต่ผลเสียของการสัมภาษณ์ก็คือ แม้ผู้สัมภาษณ์จะเป็นผู้มีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์บุคคลมามากก็ตาม แต่ยังคงใช้ดุลยพินิจส่วนตัวในการประเมินผู้สมัครจึงอาจมีความไม่ยุติธรรมขึ้นได้ ดังนั้นจึงควรมีคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อที่จะได้นำเอาคะแนนรวมของคณะกรรมการมาหาคะแนนเฉลี่ย ซึ่งจะเป็นคะแนนสอบสัมภาษณ์ของผู้สมัคร

สรุปผล การเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดโดยภาพรวม ผลการวิจัย พบว่าไม่แตกต่าง ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 5 "สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามขนาด"

เปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมทุน ระหว่างสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ผลการวิจัย พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เพราะว่า การคัดเลือกบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อนำไปสู่การได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงกับ เกณฑ์ที่สถานประกอบการกำหนดไว้ โดยจะทำการกลั่นกรองผู้สมัครที่ไม่มีคุณสมบัติออกไป เหลือแต่ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับ เกณฑ์ที่สถานประกอบการกำหนดไว้ เพื่อที่จะนำไปสู่การตัดสินใจว่าจ้าง ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด จึงมีการคัดเลือกเหมือนกัน เพราะมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะได้เข้ามาปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุดและนำไปสู่การขยายตัวและสร้างคุณภาพของสถานประกอบการในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสาร แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จำแนกตามผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ย ด้านหลักการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสนใจเป็นอย่างมากต่อหลักการคัดเลือกบุคคลนี้ เพราะในขั้นนี้นับเป็นจุดเริ่มต้นของการที่จะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับสถานประกอบการในอนาคต ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการได้คนดีมาอยู่ในสถานประกอบการนั่นเอง โดยปกติการคัดเลือกบุคคลมักจะประสบความสำเร็จได้ดีถ้าหากได้มีการระมัดระวังในการกลั่นกรองผู้สมัคร โดยได้คนที่มีความสัมพันธ์ตรงกับที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่ดีสามารถเรียนรู้งานได้เร็ว มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและสถานการณ์ของงานได้ดีกว่าคนอื่น แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด คัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ความรับผิดชอบจะเป็นตัวที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ หากบุคลากรขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้สถานประกอบการเกิดผลเสียหายได้ ซึ่งความรับผิดชอบในที่นี้จะรวมถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงต้องการบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าถ้าหากบุคลากรมีความละเอียดรอบคอบ มีความสนใจดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานประกอบการ โดยจะช่วยลดค่าอะไหล่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้เครื่องจักรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มีความพร้อม

เอกในกัการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Funk และ Wagnell ได้กล่าวว่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

"ความรับผิดชอบ คือ การแสดงออกถึงการรับผิดชอบและรับชอบในการทำงานของตนและทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ"⁵⁸

2. ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จำแนกตามผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก โดยปกติการคัดเลือกบุคคลของสถานประกอบการพยายามหาวิธีที่จะได้คนให้ตรงกับงาน ทั้งในเชิงความสามารถ ความสนใจ ทักษะคิด อุปราสัย ความซื่อสัตย์ ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงจำเป็นที่จะต้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัคร รวมทั้งจะต้องมีนโยบายที่ดีในการดำเนินการคัดเลือกบุคคล ข้อความที่เกี่ยวกับนโยบายการคัดเลือกบุคคลจะช่วยให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานด้านการคัดเลือกบุคคลได้เป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับแผนงานด้านการวางแผนกำลังคน ตลอดจนช่วยให้ผู้สมัครได้เข้าใจถึงนโยบายที่เป็นธรรมในการคัดเลือก ดังนั้นการตัดสินใจที่จะจ้างหรือปฏิเสธผู้สมัคร จึงถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการตัดสินใจเรื่องหนึ่งของสถานประกอบการ เพื่อที่จะได้มีโอกาสที่จะสามารถได้บุคลากรที่ตรงกับงานและปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและผู้บริหารในฝ่ายต่าง ๆ ได้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่น่าสนใจเกี่ยวกับผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ ให้มีการสอบแข่งขันของผู้สมัครมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติใช้เงินลงทุนสูงและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน จึงให้มีการสอบแข่งขันเกี่ยวกับความรู้ที่ผู้สมัครได้ศึกษามา แต่ควรพิจารณาในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อที่จะได้ประเมินคุณสมบัติทางด้าน ความสนใจ ทักษะคิด แรงจูงใจ ลักษณะส่วนบุคคล เพราะผู้สอบได้คะแนนในระดับสูงไม่จำเป็นที่จะสามารถทำงานได้ดีกว่า เนื่องจากการสอบมักจะวัดว่าผู้สมัครทำอะไรได้บ้าง แต่ไม่สามารถจะวัดว่าผู้สมัครปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือหัวหน้างานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิพย์ จงถาวรวิทยา พบว่า "ปัจจัยด้านการสอบข้อ

เอกสารเขียน ผู้บริหารห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการผู้สอบข้อเขียนได้คะแนนระดับปานกลาง"⁵⁹ โดยนโยบายด้านการคัดเลือกบุคลากร
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จำแนกตามผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก เกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้สำหรับการคัดเลือกบุคคล เป็น เกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อที่จะได้คนกลุ่มหนึ่งที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการในการที่จะดำเนินการคัดเลือกต่อไป ในขั้นตอนนี้ถ้าหากบุคลิกภาพของบุคคลที่ปรากฏซึ่งมักจะเห็นได้ง่าย และหากสังเกตได้ชัดว่าไม่ตรงกับความต้องการหรือลักษณะงาน ก็อาจจะไม่พิจารณาให้มีโอกาสในการคัดเลือกและทดสอบขั้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จำเนียร จวงตระกูล ได้กล่าวว่า

ถูกจ้างจะต้องมีความผิชอบ เป็นที่ไว้วางใจได้ดี รับผิชอบต่อตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อบริษัท ซึ่งจะต้องรับผิชอบทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและความประพฤติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความขยันหมั่นเพียรเป็นคนตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร⁶⁰

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงานมีความแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัย บุคลากรจึงต้องมีความรอบคอบ ความตั้งใจและมีความไม่ประมาทในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการสูญเสียแก่สถานประกอบการ ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงต้องการบุคลากรที่มีความพร้อมในการทำงาน โดยจะดูภูมิหลังของผู้สมัคร เช่น สภาพครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดา ญาติพี่น้องมีความสัมพันธ์ลักษณะใด ที่อยู่ปัจจุบันของผู้สมัครอยู่ใกล้สถานประกอบการหรือไม่ ซึ่งถ้าผู้สมัครมีที่อยู่

ควรที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสนใจ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้สมัครที่ยังไม่พ้นพ้นชะงักทางทหารอาจมี ปัญหาที่ต้องลาออกเพื่อรับราชการทหาร ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกใหม่และต้อง เป็นคนที่มีความประพฤติไม่เสื่อมเสีย เช่น ดิตยาเสพติด การพนันเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ สวัสดิ์ สุวรรณอักษร ได้กล่าวว่า "การรับคนเข้าทำงานด้านต่าง ๆ จึงต้องจ้าง แต่คนก็มีมาตรฐาน เช่น ดีเยี่ยมด้านทักษะประสิทธิภาพ ดีเยี่ยมด้านคุณธรรม กิจนิสัยต้องดี เลิศประเสริฐสุด มีกลยุทธ์ปรับตัวได้หลายชนิดขั้น มีศรัทธาต่องานจริงทุกสิ่งอัน คิดสร้างสรรค์ และพัฒนาศรัทธางาน"⁶¹

4. ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วม ทุนของคนไทยทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จำแนกตามผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยด้านการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่อง มาจาก กระบวนการคัดเลือกบุคคลเป็นขั้นตอนของการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เท่า นั้น ส่วนบุคคลที่ขาดคุณสมบัติจะไม่อยู่ในขอบข่ายของการคัดเลือก โดยจะใช้กระบวนการ พิจารณาคุณสมบัติอย่างละเอียดในทุก ๆ ด้านของผู้สมัคร เพื่อให้ได้บุคลากรที่สถานประกอบการ ต้องการจริงและนำมาบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ เสถียร เหลืองอร่าม ได้กล่าวว่า "คนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน หากได้ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงาน ย่อมหมายความว่าองค์กรนั้นจะได้รับแต่ความ เจริญ"⁶² แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับค่ารับรองคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถาน ศึกษาและสถานประกอบการของผู้สมัครมีความแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน ประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า สถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุน ระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้ง หมดส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมเบาที่ผลิตเสื้อผ้า สิ่งทอ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงาน มาก แต่ในปัจจุบันโครงสร้างอุตสาหกรรมเริ่มเปลี่ยนแปลงจากอุตสาหกรรมที่ไม่สลับซับซ้อน หรือใช้แรงงานไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงต้องการบุคลากร ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นโดยจะกำหนดคุณสมบัติ ของผู้สมัครไว้เป็นมาตรฐาน แต่ในสภาพความเป็นจริงอาจจำเป็นต้องรับบุคลากรที่มีคุณ

เอา... ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมบัติต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพราะตำแหน่งงานบางตำแหน่งหาผู้สมัครได้ยากมาก เช่น ผู้บริหาร นักวิศวกร นักวิทยาศาสตร์ เพราะสถานศึกษามผลิตได้ไม่เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน และบุคลากรระดับนี้ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานกับสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ เนื่องจากได้ผลตอบแทนสูง และบุคลากรได้เห็นความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยสถานประกอบการมีการส่งไปดูงานในต่างประเทศ ด้วยเหตุนี้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงให้ความสำคัญกับค่าจ้างตอบแทนสมมติพื้นฐานของผู้สมัคร โดยจะทำการติดต่อพูดคุยทางโทรศัพท์กับสถานศึกษาโดยจะสอบถามกับอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการศึกษาและติดต่อกับสถานประกอบการเดิมของผู้สมัครโดยสอบถามผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานของผู้สมัคร ซึ่งจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติในการทำงาน ได้ทราบถึงอุปนิสัย อารมณ์ บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อที่จะได้แน่ใจว่าสถานประกอบการได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

สรุปผล การเปรียบเทียบสภาพสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมทุน ผลการวิจัย พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 6 "สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามผู้ร่วมทุน"

ข้อเสนอแนะ

การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลต้องให้ความสนใจ เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลว่ามีด้านใดบ้างที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานอันเป็นประโยชน์ต่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลให้บรรลุเป้าหมายของสถานประกอบการและเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาที่นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัด

เตรียมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสมเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก. ข้อเสนอแนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

จากข้อเสนอแนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่พบจากแบบสอบถาม มีสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ดังต่อไปนี้

1. โดยมากหลักการสรรหาบุคคลตามนโยบายที่วางไว้ ไม่ได้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติทั่วไป มักมีการผ่อนปรนโดยใช้วิจารณญาณของผู้จัดการที่มีประสบการณ์และความมีหัวหน้างานเข้าร่วมในการตัดสินใจด้วย (อัตราส่วน 50 : 50)
2. หลักการและวิธีการสรรหาบุคคลไม่สามารถใช้ได้อย่าง เฉพาะเจาะจงหรือตายตัวเสมอไป แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพและสถานการณ์ความเป็นจริงในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลของการทำงานมากที่สุด
3. ในการสรรหาและการคัดเลือกจะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถและเป็นคนดีเป็นสำคัญ ส่วนวุฒิการศึกษา เป็นอันดับรอง
4. ถ้าสถานประกอบการต้องการรับสมัครพนักงาน เข้าทำงานจำนวนไม่มากนัก มักจะใช้การสรรหาโดยให้พนักงานที่ปฏิบัติงานดี เป็นผู้แนะนำผู้ที่ตนรู้จัก ที่มีอุปนิสัยและประสบการณ์ที่เหมาะสม เข้ามาสมัครงาน
5. ถ้าต้องการรับสมัครพนักงานในสำนักงาน ส่วนใหญ่จะประกาศลงในหนังสือพิมพ์แต่ได้ผลน้อยมาก เนื่องจากนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังอยู่ชานเมืองไม่สะดวกในการเดินทาง ถ้ารับสมัครพนักงานภายในโรงงาน จะติดประกาศด้านหน้าโรงงานซึ่งได้ผลมาก

ข. ข้อเสนอแนะการสรรหาบุคคล

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีสภาพการสรรหาบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมากมี 2 องค์ประกอบคือ ด้านหลักการสรรหาบุคคลและด้านนโยบายการสรรหาบุคคล ซึ่งควรรักษาไว้ให้อยู่ในระดับมากและมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านวิธีการสรรหาบุคคล อยู่ในระดับน้อย ซึ่งควรได้รับการปรับปรุงอย่างมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรมีความเสมอภาคและความยุติธรรมในการสรรหาผู้สมัครทุกคน เท่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ควรมีการใช้นโยบายสรรหาผู้สมัครจากภายในและภายนอกสถานประกอบการให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร

3. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลควรร่วมมือกับสถานศึกษาจัดตลาดนัดแรงงาน เพื่อที่จะอำนวยความสะดวก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคคล โดยทางผู้จัดการฝ่ายบุคคลจัดส่งวิทยากรเพื่อให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับประวัติ และสภาพการปฏิบัติงานของสถานประกอบการในปัจจุบัน

4. ติดตามข่าวสารจากสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งที่เปิดสอนคณะที่สถานประกอบการมีความต้องการ เนื่องจากวิธีการสรรหาบุคคลรูปแบบนี้จะเข้าถึงแหล่งกำลังคนได้เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น

5. สร้างอำนาจในการต่อรองกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคล เช่น บริษัทโฆษณา หนังสือพิมพ์ รวมทั้งพัฒนาเทคนิคการโฆษณาตำแหน่งงานด้านความรู้ และทักษะในการเขียนคำโฆษณา

6. ฝ่ายบริหารควรมุ่งให้ความสนใจคุณภาพของงานด้านการตลาด การโฆษณา และการประชาสัมพันธ์ของสถานประกอบการที่จะต้องมีการดำเนินการให้มีคุณภาพสูงอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะเผยแพร่ภาพพจน์ของสถานประกอบการอันมีผลโดยตรงต่อการสรรหาบุคคล เพราะผู้สมัครจะนิยมมาสมัครงานในสถานประกอบการที่มีชื่อเสียง

ก. ข้อเสนอแนะการคัดเลือกบุคคล

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีสภาพการคัดเลือกบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบคือ ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคล ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล และด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคล ซึ่งควรรักษาไว้ให้อยู่ในระดับมากและมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การคัดเลือกบุคคลจะต้องมีความยุติธรรมกับผู้สมัครทุกคนที่ผ่านการสรรหา ไม่ควรใช้ความเคยชินในการคัดเลือกบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการสัมภาษณ์และการทดสอบ

เอกสารจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายการสัมภาษณ์และทดสอบ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอบให้ชัดเจน รวมทั้งจะต้องเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่จำเป็นและจะต้องศึกษารายละเอียด ตัวผู้สมัครทุกคนให้พร้อมก่อนการสัมภาษณ์

2. ควรมีการทดสอบการประเมินผลการคัดเลือกบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สามารถทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและนำมาแก้ไขปรับปรุง การประเมินผลด้วยใจเป็นกลางเพื่อผลการประเมินมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลครั้งต่อไป

3. ในการตัดสินใจรับบุคลากรเข้าทำงานในสถานประกอบการควรให้ฝ่ายบุคคลและฝ่ายที่ต้องการคน (ผู้บังคับบัญชา) มีส่วนในการตัดสินใจร่วมกัน

ง. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมแห่งอื่น ๆ ด้วย เช่น นิคมอุตสาหกรรมบางชัน นิคมอุตสาหกรรมบางปู นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ฯลฯ เป็นต้น

2. ควรศึกษาถึงวิธีการสรรหาบุคคลที่สถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังใช้ เพื่อให้ทราบถึงวิธีการที่จะได้บุคคลที่ต้องการ เนื่องจากวิธีการสรรหาบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

3. ควรศึกษาวิจัยการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังในเชิงคุณภาพ โดยจำแนกตามพนักงานระดับต่าง ๆ เช่น พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงาน และพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

4. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานและปฏิบัติงานในสำนักงานในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

เชิงอรรถ

¹William B. Werther and Keith Davis, Personnel Management and Human Resources (New York : McGraw Hill Book Company, 1985), pp. 148-167.

²สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 38-39.

³ชำนาญ แอ่อ่วม, "การวิเคราะห์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่," (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2532), หน้า 94.

⁴พัทตร์ผอง วัฒนสินธุ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, 2529) หน้า 10.

⁵William B. Werther and Keith Davis, Personnel Management and Human Resources (New York : McGraw Hill Book Company, 1985), pp. 148-167.

⁶จุมพล หนิมพานิช, การบริหารงานบุคคล (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531), หน้า 118.

⁷David C. Genaway, "Bar Coding and The Librarian Supermarket : An Analysis of Advertised Library Vacancies," Library Journal. 103,

(February 1978), pp. 322-325. เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁸สุพาดา จันทรานุกูล, "การศึกษาความต้องการด้านกำลังคนของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า จ.

⁹ธวัชชัย ตีรวิทยา, "งานเลือกคน," คู่แข่ง (7 - 13 ธันวาคม 2535), หน้า 61.

¹⁰ศิริมา ปาณรุ้งคานนท์, "การศึกษาการวางแผนพัฒนามนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 22.

¹¹สมศรี ศิริไหวประพันธ์, "การศึกษาการวางแผน และการสรรหาบุคลากรของธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 127.

¹²สมศรี ศิริไหวประพันธ์, "การศึกษาการวางแผน และการสรรหาบุคลากรของธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า จ.

¹³Derek Torrington, John Chapman, Personnel Management (New Jersey : Prentice-Hall International, 1979), p. 57.

¹⁴จุฬพล หนีพพานิช, การบริหารงานบุคคล (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531), หน้า 127.

¹⁵ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา

พานิช จำกัด, 2525), หน้า 97. เอกสารนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁶William B. Castetter, The Personnel Function in Education Administration (New York : Mcmillan Publishing Co., Inc, 1976), p. 167.

¹⁷ชำนาญ แอ่อ่วม, "การวิเคราะห์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่," (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2532), หน้า 95.

¹⁸สุเทพ มโนทัยอุดม, "งานเลือกคน," ญ่แจ้ง (24 - 30 มกราคม 2537), หน้า 57.

¹⁹จำเนียร จวงตระกูล, ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2530), หน้า 58-61.

²⁰วิรัช กษมมาศ, "โครงการเงินกู้/ยืมจากธนาคารโลกเพื่อปรับปรุงการอาชีวศึกษา," อาชีวศึกษา 3 (ธันวาคม 2527), หน้า 49-60.

²¹ประมวล เสนาฤทธิ์, "เมื่อนายจ้างเปิดใจ : มีอะไรให้คิดบ้าง," ทนายอย่างไร ที่นายจ้างต้องการ (กรุงเทพฯ : บรรณาการพิมพ์, 2530), หน้า 12-16.

²²อุทัย หิรัญโต, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : พีระพัฒนา, 2523), หน้า 102.

²³นเรนทร์ เดชะวรวงศา, "งานเลือกคน," ญ่แจ้ง (28 กันยายน - 4 ตุลาคม 2535), หน้า 61.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁴เสถียร เหลืองอร่าม, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : แพรวพิตยา, 2519), หน้า 16.

²⁵อุทัย ภิรมย์โต, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : พีระพัสนา, 2523), หน้า 100.

²⁶Casey Genevieve, "Library Manpower in the Detroit Metropolitan Region," American Libraries. 1, (September 1970), pp. 787-789.

²⁷ภิญโญ สาธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 257-258.

²⁸เมธี ปิตินันานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2529), หน้า 40.

²⁹C. J. Armstrong, and J. A. Large, "Employment Criteria in the Library and Information Sector : A British Survey," Education For Information. 4, (September 1986), pp. 191-217.

³⁰สุรศักดิ์ นานานกุล และคณะ, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : พูนปัญญาการพิมพ์, 2527), หน้า 72.

³¹เสรี เกียรติบรรลือ, "การบริหารงานบุคคลระบบคุณความดี," วารสารนักบริหาร ปีที่ 12, ฉบับที่ 2 (เมษายน 2536 - มิถุนายน 2536), หน้า 44-45.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³²วิลาส สิงห์สิทธิ์, การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา และการคัดเลือก (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531), หน้า 536.

³³William B. Werther and Keith Davis, Personnel Management and Human Resources (New York : McGraw Hill Book Company, 1985), p 148.

³⁴David C. Genaway, "Bar Coding and The Librarian Supermarket : An Analysis of Advertised Library Vacancies," Library Journal. 103, (February 1978), pp. 322-325.

³⁵อุทัย หิรัญโต, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : พิระพัสณา, 2523), หน้า 90.

³⁶Leigh Estabrook, "Job Seekers in the Buyer's Market : How Library Employers Judge Candidates," Library Journal. 98, (February 1973), pp. 385-387.

³⁷ลจิต เทอดศีร์สศักดิ์, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (กรุงเทพฯ : แพรววิทยา, 2518), หน้า 154.

³⁸วิลาส สิงห์สิทธิ์, การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา และการคัดเลือก (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531), หน้า 536.

³⁹สมศรี ศิริไหวประพันธ์, "การศึกษาการวางแผน และการสรรหาบุคลากรของ ธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เอกสารบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 122. ³⁹อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

40 เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ "อาชีวะ และเทคนิคศึกษากับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ." (กรุงเทพ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ), หน้า 28.

41 อุทัย หิรัญโต, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : พีระพัสณา, 2523), หน้า 94.

42 สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : พุทธบูชาการพิมพ์, 2527), หน้า 65.

43 พรเพ็ญ จักขุตรีมงคล, "ความต้องการ และวิธีแสวงหาบุคลากรในอุตสาหกรรมโรงงานของกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 131.

44 ชงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2525), หน้า 91.

45 เสถียร เหลืองอร่าม, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา, 2519), หน้า 30.

46 สินธุวา คามดิษฐ์, "แนวทางการพัฒนาบัณฑิตศึกษาศาขามนุษย์ศาสตร์," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), หน้า 104.

47 สุชาญ โกสิน, ประสบการณ์การบริหารแมนเนจเม้นท์ คอนซัลเต้นท์ อินเตอร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อใช้ภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

48 สุชาญ โกสิน, เรื่องเดียวกัน, หน้า 85.

49 ลิจิต เทอดสกีร์ศักดิ์, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (กรุงเทพฯ : แพรวทิทยา, 2518), หน้า 163.

50 เมธี ปิณฑนันทน์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 134.

51 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 93.

52 C. G. Browne, The Study of Leadership (The Interstate Illinois : Printers and Publishers, Inc., 1958), p. 58.

53 ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 134.

54 รุ่งทิพย์ จงถาวรวิทยา, "ปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ของผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 192-193.

55 ชงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2525), หน้า 101.

56 เมธี ปิณฑนันทน์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 38. การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁵⁷Bruce Thomas, "Staffing the College Library," Library Journal. 98, (April 1973), pp. 1090-1093.

⁵⁸วราณี รักธรรม "การศึกษาการเปรียบเทียบความวิตกกังวล ความต้องการ ผลสัมฤทธิ์และความรู้สึกรับผิดชอบของเด็กไทยเชื้อชาติไทยและเด็กไทยเชื้อชาติจีน," (ปริพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2514), หน้า 4.

⁵⁹รุ่งทิพย์ จงถาวรวิทยา, "ปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกบรรณารักษ์ของผู้บริหาร ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษ์ ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 200-201.

⁶⁰จำเนียร จวงตระกูล, ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2530), หน้า 58-61.

⁶¹สวัสดิ์ สุวรรณอักษร, วารสารแนะแนว ปีที่ 23, ฉบับที่ 120 (ธันวาคม 2531 - มกราคม 2532), หน้า 40.

⁶²เสถียร เหลืองอร่าม, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : แพรวพิตยา, 2519), หน้า 30.

บรรณานุกรม

กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร :
ผดุงวิทยา, 2516.

เกศณี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, 2518.

จ่านง บุญชู. "การบำรุงขวัญ จรรโลงประสิทธิภาพการทำงาน." วารสารการบริหาร ปีที่ 1
ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์, 2517)

จ่านง บุญชู. องค์การและการบริหาร. เชียงใหม่ : ศูนย์ส่งเสริมตำราและเอกสารวิชาการ,
2531.

จำเนียร จวงตระกูล. ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไอเดียนส์ไตร์, 2530.

ถนอม กิตติขจร. เอกสารทางวิชาการสัมมนาพัฒนานักบริหาร. พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
อักษรศาสตร์, 2507.

ท่าเนียบนายกรัชมุนตรี, สำนัก. ประมวลสุนทรพจน์ของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี.
พระนคร : โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์, 2503.

เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,
2525.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

ธรรมรส โชติคุณุช. มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร,
2519.

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์,
2529.

นิยะดา ขุนหวาศ. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. รายงานผลการวิจัยหมายเลข 2.
กรุงเทพมหานคร : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521.

แน่นน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2519.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพ
มหานคร : โรงพิมพ์การพิมพ์พระนคร, 2527.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
และทำปกเจริญผล, 2525.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประดิษฐ์ ชวบเจริญ และคณะ. คู่มือสอนและปฏิบัติงานผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2530.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูสวนดุสิต, 2530.

พรเพ็ญ จักรศรีมงคล. "ความต้องการและวิธีการแสวงหาบุคลากรในอุตสาหกรรมโรงแรมของกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : กองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

ปิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

ปิญโญ สาธร. หลักการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ตุรุษภา, 2521.

เมธี ปิตันชนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนส์ไตร์, 2529.

รวิวรรณ ชินะตระกูล. คู่มือการทำวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, 2533.

รวิวรรณ ชินะตระกูล. วิธีวิจัยการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, 2533.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบให้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลิขิต เทอดส諦ศักดิ์. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : แพรวพิทยา, 2518.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
ศึกษาพร จำกัด, 2528.

วิญญู อังคนารักษ์. วิธีทำงานให้ได้ดี. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2517.

วิลาศ สิงห์วิสัย. การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา และการคัดเลือก.
นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521.

สิทธิพร เจริญคุณ. "การศึกษาการประเมินผลการทำงานของพนักงานในธุรกิจตัวแทน
จำหน่ายรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

สินหาท ส่วนแก้ว. "การบริหารงานบุคคลของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พุทธบูชาการพิมพ์, 2527.

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม. "การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง." วารสารวิจิตรวิทยาการวิจัย ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2529) หน้า 76-88.

อุทัย หิรัญโต. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2525.

อุทัย หิรัญโต. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พีระพัสนา, 2523.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหาร ทักษะและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2530.

Applewhite, Phillip B. Organization Behavior. New York : Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1965.

Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Massachusetts : Havard University Press, 1972.

Beach, Dale S. Personnel : Management of People at Work. New York : The Macmillan, 1970.

Castetter, William B. The Personnel Function in Education Administration. New York : Macmillan Publishing Co., 1986.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Crane, Donald P. The Management of Human Resources. Boston : Kent Publishing Co., 1986.

Davis, Keith. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill Book Co., 1981.

Etzioni, Amitai. Modern Organizations. New Jersey : Prentice Hall, 1964.

French, Wendell. The Personnel Management Process. Boston : Houghton Mifflin Co., 1964.

Flippo, Edwin B. Management : A Behavioral Approach. Boston : Allyn and Bacon, 1966.

Gilmer, Von Haller B. and Others. Industrial and Organizational Psychology. New York : McGraw-Hill Book Co., 1971.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Co., 1973.

Herzberg, Frederick, Mausner Bernard, and Snyderman Block. The Motivation to Work. New York : John Wiley, 1959.

Lawler, Edward E. and Lyman W. Porter, "The Effect of Performance on Job Satisfaction." Industrial Relations. October, 1967.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Maslow, Abraham H. Human Relation in Management. Cincinnati : South-Western Publishing Company, 1960.

McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill, 1960.

Morse, Henry C. Satisfactions in the White Collar Job. Michigan : University of Michigan Press, 1955.

Nigro, Felix A. Public Personnel Administration. New York : Henry Holt and Company, Inc., 1959.

Smith, Henry C. Psychology of Industrial Behavior. New York : McGraw-Hill Book Co., 1935.

Strauss, George. and Saylas, Leonard R. Personnal : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall Inc., 1960.

Torrington, Derek and Chapman, John. Personnel Management. New Jersey : Prentice-Hall International, 1979.

Yolder, Dale. Modern Manpower Management. Englewood Cliffs : Orebtuce Hall, Inc., 1956.





รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช ผู้อำนวยการสำนักงานวิจัยและประเมินผล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย ศิริวัฒน์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
3. ดร.ประเทือง เพ็ชรรัตน์ รองหัวหน้าคณะฝ่ายวางแผนและพัฒนา สถาบันราชภัฏ วิทยาเขตบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
4. ดร.จิตติโส ผดุงรัตน์ ผู้อำนวยการสาขาวิจัยและประเมินผล สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5. ดร.สุนทรินทร์ ชนโกไสย์ สถาบันราชภัฏ วิทยาเขตบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
6. ดร.นพคุณ ศิริวรรณ ภาควิชาการุศาสตร์เกษตร คณะการุศตรัฐอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง





คำสั่ง คณะครูคณาจารย์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 01 / 2536

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายทงนงค์ดี โฉวจัสตติกุล

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายทงนงค์ดี โฉวจัสตติกุล เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้ยกเลิคำจ้างแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการ
พิจารณาหัวข้อ และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายทงนงค์ดี โฉวจัสตติกุล ที่ 138/2535 และให้
แต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว ดังมีรายนามต่อไปนี้แทน

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรียานร วงศ์บุตรโรจน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.วิจิต เนียรนงษ์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.เดือนจิตต์ จิตต์อำรี	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรียานร วงศ์บุตรโรจน์	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.เมธี นิลธรรมาภรณ์	กรรมการ
อาจารย์อรรณพ จันทน์รัตนกุล	กรรมการ
ดร.วิจิต เนียรนงษ์	กรรมการ
ดร.เดือนจิตต์ จิตต์อำรี	กรรมการ

ให้ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๖

ให้ ณ วันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2536

นางปรียานร วงศ์บุตรโรจน์

นางปรียานร วงศ์บุตรโรจน์
คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศทบิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ทบิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2536

1. นายทองศักดิ์ ไสวจำลอง ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " การสำรวจและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง " โดยมี รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.วิจิต เพียรพงษ์ และ ดร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของทบิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 3 มีนาคม 2536

(นายมนัส สังวาลศิลป์)

คณบดีทบิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1504.7/ 50



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๕ พฤษภาคม 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ด้วย นายทนงศักดิ์ โสวัจสสตากุล เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิตมอุตสาหกรรมลาดกระบัง" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2536

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่าน

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

ที่ ทม 1504.7/54



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

๑ มิถุนายน 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ประธานชมรมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ด้วย นายทองศักดิ์ โสวัจิสต์ตากุล เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหานิติ สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม
ลาดกระบัง" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2536

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาส่งแบบสอบถามให้กับสมาชิกใน
ชมรมอุตสาหกรรมของท่าน

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิสิณานนท์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร. 3269040



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

คำชี้แจงทั่วไป

ผู้วิจัยประสงค์จะใช้ข้อมูลนี้ เพื่อนำไปทำการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ และเพื่อให้สถานประกอบการและองค์กรเอกชนอื่น ๆ ที่มีความสนใจ ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล

ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง และสมบูรณ์เท่านั้น ที่จะช่วยทำให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง และคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ โดยจะใช้ข้อมูลเพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นส่วนรวม ดังนั้นคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของท่าน ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน

- ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
- ตอนที่ 2 สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
- ตอนที่ 3 สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตอนที่ 1

สถานภาพส่วนตัวของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 40 ปี

() ตั้งแต่ 40 - 50 ปี

() มากกว่า 50 ปี

3. การศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ท่านเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล

() เขตอุตสาหกรรมทั่วไป

() เขตอุตสาหกรรมส่งออก

5. สถานประกอบการของท่านมีขนาด

() ขนาดเล็ก (มีพนักงานน้อยกว่า 201 คน)

() ขนาดใหญ่ (มีพนักงานตั้งแต่ 201 คน ขึ้นไป)

6. สถานประกอบการของท่านมีการร่วมทุน

() ระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ไม่ควรเผยแพร่สู่สาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () ตั้งแต่ 5-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

8. รายได้ปัจจุบัน (บาท/เดือน)

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท
- () ตั้งแต่ 10,000 - 20,000 บาท
- () ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท
- () มากกว่า 30,000 บาท



ตอนที่ 2

สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

คำชี้แจง การสรรหาบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 3 ข้อใหญ่ ๆ ได้แก่

- ก. หลักการสรรหาบุคคล
- ข. นโยบายการสรรหาบุคคล
- ค. วิธีการสรรหาบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติ เกี่ยว

ข้อมูลในการสรรหาบุคคล ซึ่งมีระดับการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานการสรรหาบุคคลมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานการสรรหาบุคคลมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานการสรรหาบุคคลปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานการสรรหาบุคคลน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานการสรรหาบุคคลน้อยที่สุด

ก. หลักการสรรหาบุคคล

หลักการสรรหาบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้สอดคล้องกับงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักการสรรหาบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ท่านกำหนดประสิทธิภาพการทำงานของ สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ.....					
3. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ใบสมัครเข้าแข่งขันได้อย่างเสรี.....					
4. ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใด คนหนึ่งเป็นพิเศษ.....					
5. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครขอคำอธิบาย เกี่ยวกับข้อข้องใจในวิธีการสรรหาบุคคล.....					
6. ท่านยึดหลักความสามารถของผู้สมัครในการ อันดับผู้ผ่านการสมัคร.....					
7. ท่านสรรหาผู้สมัครได้สะดวก รวดเร็ว.....					

ข. นโยบายการสรรหาบุคคล

นโยบายการสรรหาบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้.....					
2. ท่านเปิดรับผู้สมัครทุกวันและเวลาที่สถานประกอบการเปิดทำการ.....					
3. ท่านให้บุคคลเข้ามาสมัครงานถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการ.....					
4. ท่านให้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้.....					
5. ท่านเปิดรับผู้สมัครตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานของสถานประกอบการ.....					
6. ท่านเปิดรับผู้สมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น.....					
7. ท่านเปิดรับสมัครเฉพาะตำแหน่งที่ว่าง.....					

ก. วิธีการสรรหาบุคคล

วิธีการสรรหาบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การสรรหาบุคคลจากภายในสถานประกอบการ					
1. ท่านให้โอกาสพนักงานภายในสถานประกอบการก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก.....					
2. ท่านประกาศให้พนักงานทราบว่าเมื่อตราว่าเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะสมัคร.....					
3. ท่านให้พนักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกันเอง.....					
4. ท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางที่ประมวลรายละเอียดของพนักงานที่มีประสบการณ์แล้วเชิญชวนให้ออนย้ายงาน.....					
5. ท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงค์ขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ.....					
การสรรหาบุคคลจากภายนอกสถานประกอบการ					
1. ท่านได้ประกาศรับสมัครตามสถาบันการศึกษา.....					
2. ท่านหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของกรมแรงงาน.....					
3. ท่านหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน.....					
4. ท่านโฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการสรรหาบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางสถานีวิทยุกระจายเสียง.....					
6. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางโทรทัศน์.....					
7. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางวารสารวงการอาชีพต่าง ๆ.....					
8. ท่านให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครได้ทุกวัน.....					
9. ท่านได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่าน.....					
10. ท่านได้บุคคลจากกาประมูลตัวมาจากสถานประกอบการอื่น ๆ.....					

ข้อ เสนอแนะ

ตอนที่ 3

สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

คำชี้แจง การคัดเลือกบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 ข้อใหญ่ ๆ ได้แก่

- ก. หลักการคัดเลือกบุคคล
- ข. นโยบายการคัดเลือกบุคคล
- ค. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล
- ง. กระบวนการคัดเลือกบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติ เกี่ยว
กับข้อมูลในการคัดเลือกบุคคล ซึ่งมีระดับการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานการคัดเลือกบุคคลมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานการคัดเลือกบุคคลมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานการคัดเลือกบุคคลปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานการคัดเลือกบุคคลน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานการคัดเลือกบุคคลน้อยที่สุด

ก. หลักการคัดเลือกบุคคล

หลักการคัดเลือกบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง...					

หลักการคัดเลือกบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ท่านคัด เลือกผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษตาม ที่ท่านต้องการ.....					
3. ท่านคัด เลือกผู้สมัครตาม ระดับการศึกษาตรงกับ ตำแหน่งที่ต้องการ.....					
4. ท่านคัด เลือกด้วยการทดสอบผู้สมัครที่มีปฏิภาณ ไหวพริบ เขาวินิจฉัย ความเฉลียวฉลาด และ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้.....					
5. ท่านคัด เลือกผู้สมัครที่มีความคิดริ เริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน.....					
6. ท่านคัด เลือกผู้สมัครที่มีความ เขียวชอุ่ม ตั้งใจในการทำงาน.....					
7. ท่านคัด เลือกผู้สมัครที่มีความกระตือรือร้น.....					
8. ท่านคัด เลือกผู้สมัครที่มีความ รับผิดชอบ ในการทำงาน.....					
9. ท่านคัด เลือกผู้สมัครที่สามารถปรับตัว เข้ากับ ผู้ร่วมงานได้ เป็นอย่างดี.....					
10. ท่านคัด เลือกผู้สมัครที่สามารถปรับตัว เข้ากับ งานที่ได้รับมอบหมาย.....					

ข. นโยบายการคัดเลือกบุคคล

นโยบายการคัดเลือกบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านยึดหลักความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก.....					
2. ท่านยึดถือนโยบายของสถานประกอบการเป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร.....					
3. ท่านใช้วิธีการสัมภาษณ์การคัดเลือกผู้สมัคร.....					
4. ท่านทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร.....					
5. ท่านได้นำหลักวิชาการบริหารงานบุคคลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการคัดเลือกผู้สมัครในสถานประกอบการ.....					
6. ท่านยึดนโยบายประหยัดในการคัดเลือกผู้สมัคร.....					
7. ท่านพิจารณาผู้สมัครภายในก่อนผู้สมัครภายนอก.....					
8. ท่านให้มีการสอบแข่งขันของผู้สมัคร.....					
9. ท่านมีการประเมินผลการคัดเลือกในแต่ละครั้ง.....					
10. ท่านให้ผู้บริหารตามสายงานเป็นคนตัดสินใจร่วมกับท่าน.....					

ค. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล

เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษา.....					
2. ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงาน.....					
3. ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติส่วนตัวไม่ บกพร่อง.....					
4. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถเรียนรู้ในสิ่ง ใหม่ ๆ ได้เร็ว.....					
5. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ และมีความสุข.....					
6. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอ่านหน้าที่ของ ตนเอง.....					
7. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในงาน.....					
8. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี.....					
9. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน.....					

ง. กระบวนการคัดเลือกบุคคล

กระบวนการคัดเลือกบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีการรับสมัครจากการเปิดรับสมัคร.....					
2. ท่านมีการให้ผู้สมัครกรอกใบสมัคร.....					
3. ท่านมีการทดสอบ เช่าวินิจฉัย.....					
4. ท่านมีการทดสอบความถนัด.....					
5. ท่านมีการทดสอบผลสัมฤทธิ์.....					
6. ท่านมีการทดสอบความสนใจ.....					
7. ท่านมีการทดสอบบุคลิกภาพ.....					
8. ท่านมีการสัมภาษณ์ผู้สมัคร เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อจะว่าจ้างต่อไป.....					
9. ท่านมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากหนังสือรับรองที่ผู้สมัครได้นำมา.....					
10. ท่านได้รับคำรับรองคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษาและสถานประกอบการของผู้สมัคร.....					
11. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับผู้สมัครเข้าทำงานโดยผู้จัดการฝ่ายบุคคล.....					
12. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับผู้สมัครเข้าทำงาน เป็นการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาโดยตรง.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ง.
รายชื่อกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการในอุตสาหกรรมลาดกระบัง



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

ในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

1. บริษัท กุลชรเคอร์บี้ จำกัด
2. บริษัท กุลชรยูนิเวอร์แซลอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด
3. บริษัท กรีนสวิลล์ จำกัด
4. บริษัท กิวแอนด์คิวโฮลดิ้ง จำกัด
5. บริษัท กอรัณาสปอร์ตอินดัสตรี จำกัด
6. บริษัท จอห์นสันแอนด์จอห์นสัน (ไทย) จำกัด
7. บริษัท ชันไก่เคมีคอลแอนด์เพ้นท์ จำกัด
8. บริษัท โซนี่แมกเนติกโปรดักท์ (ประเทศไทย)
9. บริษัท ชีบา-ไทเก้ (ประเทศไทย) จำกัด
10. บริษัท ไดนาสตี ฟุตส์ จำกัด
11. บริษัท ดัลไมสัน จำกัด
12. บริษัท ไทย โอ.พี.พี. จำกัด
13. บริษัท ไทยเมจิฟาร์มaceutิคัล จำกัด
14. บริษัท ทิปโก้แอสฟัลท์ จำกัด
15. บริษัท บางกอกอีมีลชั่น จำกัด
16. บริษัท พี.เอ็ม.ฟุตส์ จำกัด
17. บริษัท เพอร์ซิเด็นท์เบเกอร์ จำกัด
18. บริษัท ฟาร์มมาแคร์ จำกัด
19. บริษัท โพลีทรอนอินดัสทรี จำกัด
20. บริษัท ยันมาร์ เอส.พี. จำกัด
21. บริษัท ยิลเลตต์ ประเทศไทย จำกัด
22. โรงพยาบาลลาดกระบัง จำกัด
23. บริษัท ลีเวอร์บราวเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

24. บริษัท แสงทศอินดัสเตริบล จำกัด
25. บริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด
26. บริษัท เจริญทองลามีทวีป จำกัด
27. บริษัท เอ็ม เอ็ม ซี สิทธิผล จำกัด
28. บริษัท เอ็ม เอส ซี เอ็นจิ้น จำกัด
29. บริษัท อีซูซุ เอ็นบีเอ็มแฟคเจอริง (ประเทศไทย)
30. บริษัท ไคโบ อินดสทรี (ประเทศไทย) จำกัด
31. บริษัท เก.ยู.โนมูระ ไทย จำกัด
32. บริษัท ชัมมิท แมนูแฟคเจอริง จำกัด
33. บริษัท ซีทีเอส แมนูแฟคเจอริง
34. บริษัท เซอีโซ จำกัด
35. บริษัท ไทยคากูตะ จำกัด
36. บริษัท ไทยซอนต้าแมนูแฟคเจอริง จำกัด
37. บริษัท ไทยमारูเคน จำกัด
38. บริษัท ไทยประคิษฐ์อุตสาหกรรม จำกัด
39. บริษัท ดาว คอร์นิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด
40. บริษัท นางาซิม่าสเปเชียลเพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
41. บริษัท แพนเอเชียอุตสาหกรรม จำกัด
42. บริษัท ฟลอโรลแมนูแฟคเจอริงกรุ๊ป จำกัด
43. บริษัท โรเด็นท์สต็อก (ประเทศไทย) จำกัด
44. บริษัท เรเฮา จำกัด
45. บริษัท ไวท์ฮอท (ประเทศไทย) จำกัด
46. บริษัท วินิค จำกัด
47. บริษัท 3 เอ็ม ประเทศไทย จำกัด
48. บริษัท สตาร์โพลิเมอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
49. บริษัท โอภิกขาร่า ประเทศไทย จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

50. บริษัท อาร์- เสริน่า บิสตัน จำกัด
51. บริษัท อาชาฮ์อินสทรูमेंท์ (ประเทศไทย) จำกัด
52. บริษัท เอฟ ซี ซี ไทยแลนด์ จำกัด
- 53 บริษัท อาเคโบโน ไทย จำกัด
54. บริษัท เอฟ.อาร์.พี. ผลิตภัณฑ์ไฟเบอร์กลาส จำกัด
55. บริษัท เกาทองอินดัสเตรียล จำกัด
56. บริษัท กวงเจริญอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด
57. บริษัท โกบานอุตสาหกรรม จำกัด
58. บริษัท ผลามนครไทยอุตสาหกรรม
59. บริษัท เฉินหลินอุตสาหกรรม จำกัด
60. บริษัท ชิมโก๊ทลาสติก จำกัด
61. บริษัท โซลาร์เลนซ์ จำกัด
62. บริษัท จีวีกา อุตสาหกรรม จำกัด
63. บริษัท แคนซ์แมน จำกัด
64. บริษัท เทรเซอร์บ็อกซ์ จำกัด
65. บริษัท นิปอนคอนเดนเซอร์ จำกัด
66. บริษัท พรีเมียร์ โยชิฮาวา ไทย จำกัด
67. บริษัท พรีเมียร์เฟอร์นิเจอร์ จำกัด
68. บริษัท ฟอ์จูนลิต เซอร์กูดส์ จำกัด
69. บริษัท เฟิร์สซิลิคอนอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด
70. บริษัท เบนเนอร์ลโคตติ้งกรุ๊ป จำกัด
71. บริษัท ยูนิเวอร์แซลอาร์ติฟิเชียลฟลาวเวอร์
72. บริษัท ยูนิว็อกซ์แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด
73. บริษัท เวิลด์ไวด์แมนูแฟกเจอริส จำกัด
74. บริษัท เสริการ์मेंท์ จำกัด
75. บริษัท สยามอาร์ตฟลาวเวอร์ส จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

76. บริษัท สยามลินินอินดัสทรี จำกัด
77. บริษัท สุพรีมการ์เม้นต์ดั่ง จำกัด
78. บริษัท เหม่ยเดินอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
79. บริษัท อุตสาหกรรมเครื่องเขียนกรุงเทพ จำกัด
80. บริษัท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (ยู เอส เอ) จำกัด
81. บริษัท เอ็งฟิงเคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด
82. บริษัท แอนเซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด
83. บริษัท เอเวอร์วินเนอร์อินดัสทรี จำกัด
84. บริษัท อาร์ทอพเพอเรียเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
85. บริษัท บุญเวอร์เซล พีวีซี ฟิล์ม จำกัด
86. บริษัท โกลโพนแมนูแฟกเจอเรีย ไทย จำกัด
87. บริษัท กลูโคเทคโนส จำกัด
88. บริษัท คูโอโป (ประเทศไทย) จำกัด
89. บริษัท คอมพิวโอม (ประเทศไทย) จำกัด
90. บริษัท จินาแมนูแฟกเจอเรีย ไทย จำกัด
91. บริษัท เจ.บี.เอ็ม. อีเลคโทรอนิกส์ ไทย จำกัด
92. บริษัท ครากอนแฮนด์แบกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
93. บริษัท ดาสโก้ จำกัด
94. บริษัท ไทยชิฟต์แวร์ จำกัด
95. บริษัท ไทปิ่น เท็กซ์ไทล์ จำกัด
96. บริษัท ไทย มาร์โซล จำกัด
97. บริษัท ไทย โตโย โคะงะ จำกัด
98. บริษัท ไทยเซเก็คชิโด จำกัด
99. บริษัท ไทยยูจิ จำกัด
100. บริษัท ทอมโบว์ (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

102. บริษัท โนวาโลกซ์ วีโอทซ์ จำกัด
103. บริษัท แนนซัน (ไทย) จำกัด
104. บริษัท พลัสดีไซน์ จำกัด
105. บริษัท ฟอร์มาเท็กซ์ อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด
106. บริษัท ยิงมีอินเตอร์เนชั่นแนล
107. บริษัท ลองเยียร์อันดัสเตรียล จำกัด
108. บริษัท หยวนหวน (ประเทศไทย) จำกัด
109. บริษัท เอ็ม เอช โอ มหาจักรแอร์คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด
110. บริษัท เอ็นโคไทย จำกัด
111. บริษัท เอสซีเลอร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
112. บริษัท เอเวอร์วินแบกส์ จำกัด
113. บริษัท อีเกิ้ล สปีด การ์เมนต์แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
114. บริษัท อุตสาหกรรมตะแกรง จำกัด
115. บริษัท ออว่าคอมพิวเตอร์ จำกัด
116. บริษัท แอ็ดวานซ์แมนูแฟกเจอริ่ง จำกัด
117. บริษัท อโนมาอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
118. บริษัท อายาเซ (ประเทศไทย) จำกัด
119. บริษัท ฮารูเกอินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด
120. บริษัท ฮัทชิ (ประเทศไทย) จำกัด

ประวัติผู้เขียน

นายทองศักดิ์ ไสวจัสสตากุล เกิดเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2511 ที่อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จบชั้นมัธยมศึกษาจากโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เมื่อพ.ศ. 2533 ปัจจุบันเป็นเจ้าของสถานประกอบการฟาร์มชินฮั่วฮวด จังหวัดชลบุรี

