

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบ
การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

PERSONNEL'S RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONNEL
MANAGERS IN ENTERPRISE AT LADKRABANG INDUSTRIAL ESTATE



บุษราคัม เพ็ญสายใจ

BUSARAKUM PENSAIJAI

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 44002
วัน, เดือน, ปี 21 ต.ค. 2545

.b..... .i.....

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2545

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

PERSONNEL'S RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONNEL
MANAGERS IN ENTERPRISE AT LADKRABANG INDUSTRIAL ESTATE



A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2002

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPY RIGHT 2002

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์	การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
นักศึกษา	นางสาวบุษราคัม เพ็ญสายใจ
รหัสประจำตัวนักศึกษา	42064411
ปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2545
อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์	รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร 2) เพื่อศึกษาการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร นโยบายการคัดเลือกบุคลากร กระบวนการคัดเลือกบุคลากร เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร 3) เพื่อเปรียบเทียบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังจำนวน 144 โรงงาน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด 105 คน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลได้ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ทั้ง 3 ด้านโดยภาพรวมการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า หลักการสรรหาบุคลากร นโยบายการสรรหาบุคลากร การปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก และแหล่งการสรรหาบุคลากร การปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง

Thematic Paper	Personnel's Recruitment and Selection of Personnel Managers in Enterprise at Ladkrabang Industrial Estate
Student	Ms. Busarakum Pensaijai
Student ID	42064411
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2002
Thematic Advisor	Assoc. Prof. Dr. Preeyaporn Wonganutrohd

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the personnel recruitment of personnel managers in enterprise at Ladkrabang Industrial Estate in three aspects; the principle, the policy, and the sources of personnel recruitment, 2) to study personnel selection of personnel managers in enterprise at Ladkrabang Industrial Estate in four aspects; the principle, the policy, the process and the criteria of personnel selection, 3) to compare the recruitment with the selection of each personnel manager in enterprise at Ladkrabang Industrial Estate classified as zone, size and joint venture.

Samples in this research were the personnel managers in 144 manufacturers in enterprise at Ladkrabang Industrial Estate. All 105 human resource managers or samples were stratified random sampling. The data from 65 samples were collected. It was 61.90 percent. The instrument used are questionnaires. The data was statistically analyzed by percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The results of the research were as follows :-

1.The personnel's recruitment of personnel managers in enterprise at Ladkraband Industrial Estate with 3 aspects were overall at moderate level. Consideration of individual aspect, the study found that the principle and policy in recruitment were at high level among human resource managers, but the sources of personnel recruitment were at moderate level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XIV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการศึกษา.....	6
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 การสรรหาบุคลากร.....	11
2.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร.....	11
2.1.2 หลักการสรรหาบุคลากร.....	12
2.1.3 นโยบายการสรรหาบุคลากร.....	14
2.1.4 แหล่งการสรรหาบุคลากร.....	16
2.2 การคัดเลือกบุคลากร.....	24
2.2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร.....	24
2.2.2 หลักการคัดเลือกบุคลากร.....	25
2.2.3 นโยบายการคัดเลือกบุคลากร.....	27
2.2.4 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร.....	27
2.2.5 เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 โครงสร้างการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.....	38
2.3.1 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย....	40
2.3.2 ภาระหน้าที่ของนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.....	41
2.3.3 ระบบการบริหารงาน.....	41
2.4 โครงสร้างนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	43
2.4.1 ที่ตั้ง.....	43
2.4.2 การพัฒนา.....	43
2.4.3 การแบ่งส่วนงาน.....	44
2.4.4 ระบบสาธารณูปโภคของนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	45
2.4.5 สิทธิประโยชน์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง..	47
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
3.1.1 ประชากร.....	53
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	53
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
3.2.1 การสร้างเครื่องมือ.....	55
3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	55
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.1 ตอนที่ 1 ศึกษาสถานภาพของผู้จัดการฝ่ายบุคคล.....	59
4.2 ตอนที่ 2 ศึกษาการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	63
4.3 ตอนที่ 3 ศึกษาการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ตอนที่ 4 เปรียบเทียบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการ ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	77
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	105
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	105
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	116
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	135
บรรณานุกรม.....	138
ภาคผนวก.....	143
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ข รายชื่อสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	156
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	162
ประวัติผู้เขียน.....	173

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ข้อดีและข้อเสียของการสุรหาบุคคลกรจากภายในและภายนอกองค์กร.....	20
2.2 แสดงการพัฒนาที่ดินในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โครงการ 1-3	43
2.3 การแบ่งพื้นที่โครงการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	40
2.4 การประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	45
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	54
4.1 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง...	59
4.2 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามอายุ.....	60
4.3 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
4.4 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	61
4.5 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ.....	61
4.6 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน.....	61
4.7 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	62
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสุรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน สถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสุรหาบุคลากร.....	63
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสุรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน สถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสุรหาบุคลากร....	64
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสุรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน สถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสุรหาบุคลากร ภายในสถานประกอบการ.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการ.....	67
4.12 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร...	68
4.13 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	69
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร.....	70
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร	71
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร	73
4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร....	75
4.18 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	76
4.19 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากร จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.	77
4.20 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	78
4.21 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	79

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 สรุปการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	80
4.23 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคม อุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากร จำแนกตามขนาดสถาน ประกอบการ.....	81
4.24 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคม อุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร จำแนกตามขนาดสถาน ประกอบการ.....	82
4.25 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคม อุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร จำแนกตามขนาดสถาน ประกอบการ.....	83
4.26 สรุปการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ.....	84
4.27 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคม อุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน.....	85
4.28 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคม อุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน....	86
4.29 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคม อุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน.....	87
4.30 สรุปการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน.....	88
4.31 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.32 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	90
4.33 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	91
4.34 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	92
4.35 สรุปการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม.....	93
4.36 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ.....	94
4.37 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ.....	95
4.38 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ.....	96
4.39 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ.....	97
4.40 สรุปการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ.....	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.41 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน...	99
4.42 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน.	100
4.43 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน	101
4.44 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน	103
4.45 สรุปการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน.....	104

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	5
------------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะองค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรนั้นๆ นอกจากนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของการดำเนินงาน อันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือ ปัจจัยสำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน (จำเนียร จวงตระกูล. 2536 : 16-26) การที่ผู้ปฏิบัติและผู้บริหารองค์กรต่างๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน หากกล่าวโดยสังเขป การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการของการค้นหาและสนใจบุคคลที่มีความสามารถ ให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร (Werther and Davis. 1993 : 245) และเข้ามาคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมมากที่สุดสำหรับงานหนึ่งๆ จากกลุ่มบุคคลที่ได้เลือกสรรไว้แล้ว (วิลาศ สิงหวิสัย. 2535 : 569)

นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของกระบวนการ อันได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร และการจัดการเกี่ยวกับบุคคล การสั่งการ และการควบคุม ในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้ " การจัดการเกี่ยวกับบุคคล " โดยเฉพาะการสรรหาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเต็มที่ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะเหตุว่าการบริหารงานที่ดีย่อมต้องอาศัยบุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถ และการที่จะได้บุคคลที่ดีเข้ามาปฏิบัติงานและธำรงรักษาไว้ก็จำเป็นต้องมี " การบริหารทรัพยากรมนุษย์ " ที่ดีด้วย (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 3)

สำหรับหน้าที่ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการบริหารที่ยากกว่าทรัพยากรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกบุคคลนั้นยังมีขอบเขตและความหมายกว้างขวางครอบคลุมไปถึงเรื่องราวการวางแผนกำลังคน ต่อเนื่องไปถึงการเสาะหาให้ได้บุคคลจำนวนหนึ่งตามที่ต้องการ เพื่อทำการทดสอบและคัดเลือกให้ได้คนดีและมีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด แล้วจัดให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม และบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานหลังจากที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ตลอดจนรวมไปถึงการอบรมปฐมนิเทศด้วย ซึ่งจากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่แตกต่างกันนั้นมีความซับซ้อนและยุ่งยากมากเสียเวลาในการศึกษา และเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากมีตัวแปรเข้ามาเกี่ยวข้องกับหลายตัว การที่จะเลือกประเด็นศึกษาที่แคบลงก็จะทำให้มองเห็นปัญหาได้อย่างตรงประเด็นมองเห็นภาพได้ชัดเจนขึ้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในสถานประกอบการ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินการในเรื่องต่างๆ อย่างต่อเนื่องกันไป โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งจะช่วยลดภาระหลายประการ ได้แก่ ภาระต้นทุนในการสรรหาบุคลากรใหม่ ภาระการฝึกอบรมโดยไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ และการสูญเสียในการทำงานอันเนื่องมาจากการเลือกบุคลากรผิด หรือมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เป็นต้น

ฉะนั้นการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนที่มีความหมายอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์กรมักจะให้ความสนใจกับกิจกรรมการสรรหาและการคัดเลือก เพราะจุดนี้เป็นก้าวแรกและก้าวสำคัญยิ่งของการที่จะได้คนดีมีความรู้ ความสามารถมาอยู่ในองค์กร และเป็นโอกาสสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในอนาคต ถ้าหากการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคคลผิดพลาดและไม่เหมาะสมแล้ว ย่อมจะเป็นปัญหาที่หนักหน่วงขึ้นได้ในภายหลัง เพราะไม่เพียงแต่จะก่อปัญหาให้กับการบริหารองค์กรและผลผลิตขององค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย โดยก่อให้เกิดการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ ดังนั้นไม่ว่าองค์กรจะมีโครงสร้างสมบูรณ์ มีแผนงานรองรับที่มีประสิทธิภาพสูง หรือมีระบบควบคุมที่รัดกุมเพียงใด หากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะมีแต่บุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหากับองค์กรเป็นอันมากในอนาคต เพราะเมื่อรับบุคคลนั้นไว้ในองค์กรแล้วการจะรับคนใหม่เข้ามาแทนที่ หรือจะให้เขาออกจากองค์กรย่อมทำได้ยาก แม้ว่าจะทำได้ผลที่ได้ก็ไม่คุ้มกับเวลาและเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่ ด้วยเหตุนี้ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงเปรียบเสมือนการป้องกันล่วงหน้าก่อนจะมีผลเสียที่ไม่พึงปรารถนาตามมา ในขณะที่เดียวกันพนักงานที่ผ่านการสรรหาด้วยความยุติธรรม และได้ตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขาก็ย่อมเกิดความพึงพอใจ สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มที่มากกว่าคนที่ปฏิบัติงานโดยไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ

เนื่องจากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สถานประกอบการจึงมีวิธีการในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่ต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับนโยบาย สภาพการจ้างงาน และความต้องการกำลังคน ขณะเดียวกันปัญหาที่เกิดขึ้นก็มีทั้งที่คล้ายกันและแตกต่างกันออกไป การคัดเลือกในระบบคุณธรรม คือ เลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน โดยให้โอกาสเท่าเทียมกัน มีการสอบแข่งขัน งานที่มีลักษณะคล้ายกันความรับผิดชอบเท่ากันก็มีเงินเดือนเท่ากันด้วย และการคัดเลือกในระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม คือ การเล่นพรรคเล่นพวก ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความชอบพอกันเป็นพิเศษ ในระบบนี้มักจะไม่ค่อยได้คนที่มีคุณภาพดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน เพราะไม่ต้องสอบแข่งขัน ได้เงินเดือนมาก และอาจทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี แต่อาจเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ เพราะมีผู้รับรองความประพฤติ เป็นต้น ดังนั้น ถ้าสถานประกอบการมีการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงานที่เหมาะสมกับงาน หรือ “ Put the right man on the right job ” นั่นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะได้ตัวบุคคลที่ดีที่สุด ซึ่งนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างประสิทธิภาพของสถานประกอบการได้เป็นอย่างดีในอนาคตต่อไป

จากการศึกษาและการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในประเทศไทยเป็นไปอย่างกว้างขวางทั้งในแง่ของทฤษฎีและหลักการ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้นในสังคมตะวันตก ทฤษฎีและหลักการบางอย่างสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดทางวัฒนธรรม ค่านิยม และความเชื่อทางสังคมเข้ามาได้และบังเกิดผลดีในสังคมไทย แต่ก็ยังมีแนวความคิดและแนวปฏิบัติบางอย่างที่ไม่อาจปฏิบัติจริงได้ในสภาพสังคมไทย การที่ทฤษฎีและหลักการทางด้านการสรรหาและการคัดเลือกบางอย่างไม่อาจปฏิบัติจริงได้ในสังคมไทยนั้นมีได้หมายความว่า ทฤษฎีและหลักการนั้นไม่ดีแต่อาจเป็นเพราะการนำทฤษฎีและหลักการเหล่านั้นมาใช้โดยมิได้ขัดเกลา หรือปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะของสังคมไทย เพราะทฤษฎีและหลักการบางอย่างอาจจะเหมาะสมกับสังคมตะวันตกเท่านั้น ขณะเดียวกันเมื่อธุรกิจได้เปลี่ยนแปลงไปมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาการ การบริหาร และเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัยขึ้น ทฤษฎีเก่าๆ ก็อาจมีความไม่เหมาะสม หรือมีข้อจำกัดในการนำมาใช้มากขึ้น อย่างไรก็ตามเราไม่อาจปฏิเสธได้ว่าทฤษฎีและหลักการต่างๆ ตามแนวแบบคิดตะวันตกนั้น มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในเมืองไทยอย่างมากเพราะได้เกิดการผสมผสานกันมากขึ้นระหว่างวัฒนธรรมจากสังคมอื่นๆ กับสังคมไทย องค์กรต่างๆ ในประเทศไทยจึงมีหลักเกณฑ์ วิธีการในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในลักษณะที่มีความคล้ายคลึงและที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบาย สภาพการจ้างงาน การวางแผนด้านกำลังคน ตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ เป็นสำคัญ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาให้ทราบอย่างแน่ชัดว่า ในขณะนี้การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์กรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมนั้นมีลักษณะที่แท้จริงอย่างไร อันมีความจำเป็นจะต้องกำหนดและวางแผนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ และดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้องค์กรในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ มีความพร้อมและประสานสอดคล้องกันระหว่างแผนงาน แผนเงิน และแผนกำลังคน อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายในที่สุด

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในต่างประเทศนั้นแม้ว่าจะมีการศึกษากันมากขึ้น แต่สำหรับในประเทศไทยยังมีผู้ให้ความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องนี้น้อย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังจะสังเกตได้จากการค้นคว้างานวิจัยที่กล่าวถึงเรื่องดังกล่าวในเมืองไทย พบว่ายังมีไม่มาก รวมทั้งเอกสารทางวิชาการ บทความต่างๆ ก็เป็นการบรรยายโดยทั่วไป ยังมีได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางโดยใช้ข้อมูลจริงๆ ณ ปัจจุบันมาทำการวิเคราะห์ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยถึงการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในองค์กรภาคอุตสาหกรรม โดยศึกษาจากสถานประกอบการจริงในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2519 เป็นต้นมาในพื้นที่ 1,006 ไร่ ในโครงการแรก ต่อมาในปี พ.ศ.2522 เปิดดำเนินการโครงการสองในเนื้อที่ 284 ไร่ ซึ่งในการศึกษาวิจัยในสถานที่ดังกล่าวแม้ว่าจะมีผู้ศึกษามาบ้างในอดีต แต่ ณ สภาพปัจจุบันที่ตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรก็ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งผลจากการศึกษาที่ได้จะเป็นการขยายผลการศึกษาวิจัยในอดีตที่ผ่านมาเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กร โดยสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเพื่อแก้ไข ปรับปรุง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในองค์กรของตนให้ดียิ่งขึ้น อันสามารถใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการได้บุคลากรที่สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการเองต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร
2. เพื่อศึกษาการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร
3. เพื่อเปรียบเทียบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

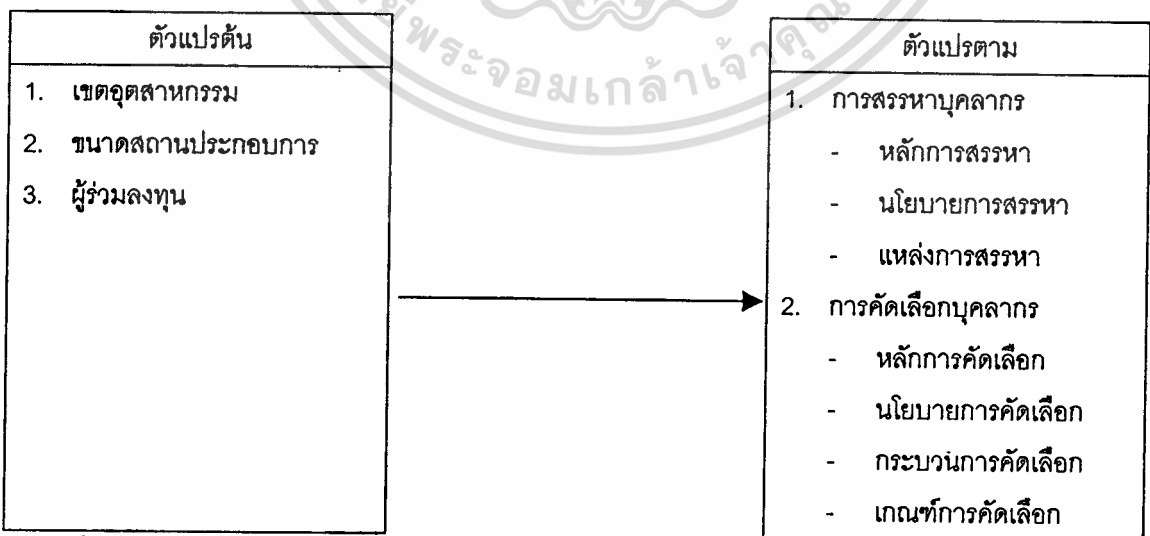
สมมติฐานของการวิจัย มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม
2. การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามขนาดสถานประกอบการ
3. การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามผู้ร่วมลงทุน
4. การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม
5. การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามขนาดสถานประกอบการ
6. การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามผู้ร่วมลงทุน

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยของชานาญ แฮ่อ่วม (2534 : 39-40) เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ตัวแปรต้นประกอบด้วย เขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุน โดยมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เป็นตัวแปรตาม ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมในขอบเขตดังต่อไปนี้

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกและมีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่า หรือคล้ายคลึงในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังจำนวนทั้งหมด 144 คน จาก 144 โรงงาน โดยแบ่งตามเขตอุตสาหกรรมมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) เขตอุตสาหกรรมทั่วไป จำนวน 64 คน
- 2) เขตอุตสาหกรรมส่งออก จำนวน 80 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 144 คน นำมาคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด จำนวน 105 คน และนำมาสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างตามเขตอุตสาหกรรม โดยที่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป จำนวน 47 คน และเขตอุตสาหกรรมส่งออก จำนวน 58 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) เขตอุตสาหกรรม
- 2) ขนาดสถานประกอบการ
- 3) ผู้ร่วมลงทุน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) การสรรหาบุคลากร
 - 1.1 หลักการสรรหา
 - 1.2 นโยบายการสรรหา
 - 1.3 แหล่งการสรรหา
- 2) การคัดเลือกบุคลากร
 - 2.1 หลักการคัดเลือก
 - 2.2 นโยบายการคัดเลือก
 - 2.3 กระบวนการคัดเลือก
 - 2.4 เกณฑ์การคัดเลือก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้พื้นที่ที่ทำการศึกษาคือ "นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง" ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมทั่วไป มีพื้นที่ประมาณ 1,290 ไร่ ตั้งอยู่บริเวณ ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านการนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมต่างๆ นำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุง แก้ไขการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรภายในสถานประกอบการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานประกอบการต่อไป

2. ประโยชน์ในทางวิชาการ ผลการศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงความแตกต่างของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีเขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ ตลอดจนมีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ซึ่งเป็นการขยายพื้นฐาน ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวให้ลึกซึ้งและกว้างขวางออกไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาหรือผู้ที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่อไป

1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้กำหนดให้คำจำกัดของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาและค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานต่างๆ ให้มาสมัครทำงานในสถานประกอบการ โดยการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้การสรรหาบุคลากรประกอบด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัว ได้แก่

1.1 หลักการสรรหา เป็นหลักหรือแนวความคิดในการสรรหาบุคลากรของสถานประกอบการโดยตั้งอยู่บนพื้นฐาน 2 ระบบ ได้แก่ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์

1.2 นโยบายการสรรหา เป็นแนวทางในการทำให้การดำเนินการสรรหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่สถานประกอบการกำหนดไว้โดยจำแนกออกเป็นนโยบายแบบเปิด และนโยบายแบบปิด

1.3 แหล่งการสรรหา เป็นแหล่งที่ใช้ในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจำแนกออกเป็นแหล่งภายในและแหล่งภายนอกสถานประกอบการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กิจกรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือเพียงผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการกำหนดไว้ โดยการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ระบบการคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัว ได้แก่

2.1 หลักการคัดเลือก เป็นหลักหรือแนวคิดในการคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการ

2.2 นโยบายการคัดเลือก เป็นแนวทางในการทำให้ การดำเนินการคัดเลือกบรรลุวัตถุประสงค์ที่สถานประกอบการกำหนดไว้

2.3 กระบวนการคัดเลือก เป็นกระบวนการที่ทำให้ การคัดเลือกมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วยการมีแบบทดสอบสมมติฐานและการประเมินผลการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากร

2.4 เกณฑ์การคัดเลือก เป็นคุณสมบัติทั่วไปของบุคคลที่สถานประกอบการต้องการ เช่น ประวัติการทำงานดี มีความรับผิดชอบ เป็นต้น

3. สถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง หมายถึง สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

4. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หมายถึง บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นที่มีงานในหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าหรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งดังกล่าว

5. เขตอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังอันประกอบด้วย 2 เขตอุตสาหกรรม คือ

5.1 เขตอุตสาหกรรมทั่วไป หมายถึง เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับประกอบอุตสาหกรรมและกิจการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ หรือ เกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม

5.2 เขตอุตสาหกรรมส่งออก หมายถึง เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรมและกิจการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม เพื่อส่งผลิตภัณฑ์ออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ

6. สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมที่มีการปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แบ่งออกเป็น 2 ขนาด คือ

6.1 สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานบุคลากรหรือมีพนักงานต่ำกว่า 300 คน

6.2 สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานบุคลากรหรือมีพนักงานตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

7. ผู้ร่วมลงทุน หมายถึง สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ และไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี หลักการ แนวคิด เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 การสรรหามูลค่า

2.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการสรรหามูลค่า

2.1.1.1 ความหมายของการสรรหามูลค่า

2.1.1.2 วัตถุประสงค์ของการสรรหามูลค่า

2.1.2 หลักการสรรหามูลค่า

2.1.3 นโยบายการสรรหามูลค่า

2.1.4 แหล่งการสรรหามูลค่า

2.1.4.1 การสรรหาจากภายในองค์กร

2.1.4.2 การสรรหาจากภายนอกองค์กร

2.2 การคัดเลือกบุคลากร

2.2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

2.2.1.1 ความหมายของการสรรหามูลค่า

2.2.1.2 วัตถุประสงค์ของการสรรหามูลค่า

2.2.2 หลักการคัดเลือกบุคลากร

2.2.3 นโยบายการคัดเลือกบุคลากร

2.2.4 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

2.2.5 เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร

2.3 โครงสร้างการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

2.3.1 วัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

2.3.2 อำนาจหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

2.3.3 ระบบการบริหารงาน

2.4 โครงสร้างนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

2.4.1 ที่ตั้ง

2.4.2 การพัฒนา

2.4.3 การแบ่งส่วนงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.4 ระบบสาธารณูปโภคของนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

2.4.5 สิทธิประโยชน์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การสรรหาบุคลากร

2.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

2.1.1.1 ความหมายของการสรรหาบุคลากร

การบริหารงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีการบริหารแผนงาน แผนเงิน และแผนคน รวมทั้งทรัพยากรต่างๆ ให้สอดคล้องประสานและรองรับกันเป็นอย่างดี อาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานที่เข้าใจยากที่สุดเห็นจะหนีไม่พ้น “ การบริหารทรัพยากรบุคคล ” ซึ่งเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนและไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น และในบางครั้งแนวความคิดหลักการและการนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรอาจจะเป็นคนละเรื่องกันก็ได้

สำหรับความหมายของการสรรหาบุคลากรนั้น ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมายดังต่อไปนี้

Filippo (1961 : 159) ได้ให้นิยามว่า “ เป็นกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน และเร่งรัดเขาให้สมัครทำงานในองค์กร ”

Crouch and Jamison (1955 : 30) ได้ให้นิยามว่า “ เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ความสามารถและสนใจในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการจัดการต่างๆ ตั้งแต่การสรรหาตามที่ต้องการ การทดสอบเพื่อเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่างๆ ในสายงาน ”

Dale (1978 : 177) ได้นิยามไว้ว่า “ เป็นการดึงดูดผู้สมัครงานโดยการจูงใจให้เขามาที่องค์กรเพื่อสมัครเข้าทำงาน การที่จะดึงดูดผู้สมัครได้ง่ายหรือยากมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประชาสัมพันธ์ขององค์กรนั้น ถ้าหากองค์กรนั้นมีชื่อเสียงก็จะดึงดูดคนได้มากนอกจากนี้ยังอยู่ที่ว่าองค์กรนั้นได้ปฏิบัติต่อผู้สมัครงานดีหรือไม่เพียงใด ”

บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ (2528 : 110) ได้ให้นิยามว่า “ เป็นความพยายามขององค์กรในการเสาะหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ”

พะยอม วงศ์สารศรี (2530 : 99) ได้นิยามไว้ว่า “ เป็นกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป ”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2532 : 190) ได้ให้นิยามว่า " เป็นวิธีในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมให้สนใจสมัครเข้าทำงานกับกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง "

จากความหมายการสรรหาของบุคคลต่างๆ ที่ได้กล่าวข้างต้น พอจะสรุปความหมายของการสรรหาบุคคลากรว่า เป็นกิจกรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาและค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งต่างๆ ให้มาสมัครทำงานในองค์กร

2.1.1.2 วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคคลากร

โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ในการสรรหาบุคคลากรมีดังนี้ (บุญทัน ดอกโรสง และ เอ็ด สาระภูมิ. 2528 : 112) คือ

1. เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งเชื่อว่าจะให้ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อขจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อันเนื่องมาจากความไม่พอใจในงาน อุบัติเหตุ ตลอดจนความขัดแย้งของบุคคลต่างๆ ในองค์กร ซึ่งถ้าหากมีหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ดีก่อนรับเข้ามาทำงานแล้ว ปัญหาต่างๆ ดังกล่าวก็อาจไม่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นน้อยที่สุด
3. เพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายลูกจ้างในแง่ที่ได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ และเพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายนายจ้าง หรือองค์กรในแง่ของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ผลเต็มที่

2.1.2 หลักการสรรหาบุคคลากร

หลักการสรรหา คือ การหาคนดี มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยวิธีที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัด ได้มาตรฐาน ซึ่งดำเนินการไปบนพื้นฐานของ 2 ระบบ (บุญทัน ดอกโรสง และ เอ็ด สาระภูมิ. 2528 : 111-112) คือ

1. ระบบคุณธรรม (Merit system) วัตถุประสงค์สำคัญของระบบคุณธรรมคือ ต้องการขจัดระบบอุปถัมภ์ออกไป กับต้องการให้ได้ผู้ที่มีความสามารถไปปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้ทัดเทียมกัน และในระหว่างปฏิบัติงานก็ให้มีหลักประกันอันมั่นคงพอสมควร ทั้งต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานวางตัวเป็นกลางในทางการเมือง วิธีการที่สำคัญของระบบคุณธรรมก็คือ การสอบเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมาปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งหน่วยงานสำหรับการบริหารงานบุคคลเพื่อบริการด้านคำปรึกษาแนะนำและรักษาหลักเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งแนวคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมนี้มีหลักอยู่ 4 ประการ ดังนี้คือ

1.1 หลักความเสมอภาค (Equality of opportunity) ผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดมีสิทธิสมัครสอบได้โดยเสมอภาคกัน

1.2 หลักความสามารถ (Ability) ใครมีความสามารถสูงกว่าก็จะได้รับการคัดเลือกเข้ามาก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 หลักความมั่นคง (Security on tenure) เป็นหลักประกันว่าจะไม่ถูกออกจางานโดยเหตุผลส่วนตัว หรือเหตุผลทางการเมือง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความอุ่นใจสามารถปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนได้

1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political system) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากนักการเมือง

2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) เป็นระบบที่มีลักษณะเกือบจะตรงข้ามกับระบบคุณธรรม เป็นการใช้วิจารณ์ญาณพิจารณาบุคคลที่รู้จัก หรือผู้ที่เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง ในทางวิชาการจึงขาดเหตุผลที่จะเชื่อว่าการสรรหาบุคคลตามระบบนี้จะได้ดี มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เพราะมิได้มีการทดสอบหรือทำการวัดความรู้

จะเห็นได้ว่าระบบคุณธรรมนับเป็นหลักที่ดี ยุติธรรม ื่อต่อการบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหลักประกันให้กับหน่วยงานว่าจะได้คนมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหลักประกันต่อบุคคลผู้ทำงานว่าจะมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าระบบอุปถัมภ์จะมีความหมายทั่วไปในทางไม่ค่อยดีนัก ก็ยังมีการบริหารงานบุคคลบางหน่วยงานยังคงต้องใช้ระบบนี้อยู่ เพราะบางตำแหน่งไม่สามารถบรรจุบุคคลตามระบบคุณธรรมได้ ดังเช่น ตำแหน่งที่ต้องการความไว้วางใจสูง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินด้านบัญชี หรือตำแหน่งที่หาบุคคลมาทำงานได้ยาก ดังนั้นระบบอุปถัมภ์จึงมิได้เลวร้ายไปเสียทุกอย่าง ถ้าหากนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์โดยการเสริมสร้างกับระบบคุณธรรมก็จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีข้างต้นเป็นแนวทางในการวิจัยด้านหลักการสรรหาบุคลากร

นอกจากนี้การสรรหาบุคคลในองค์กรเอกชน ควรมีลักษณะที่สำคัญ (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 90-92) ดังนี้คือ

1. การสรรหาบุคคลนั้น มิใช่เป็นการดำเนินการแต่เพียงให้มีคนมาสมัครเข้ามาทำงานมากมาย แต่ต้องให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือการสรรหาบุคคลต้องสรรหาที่มีคุณภาพมิใช่ปริมาณ บุคคลที่สมัครงานไม่จำเป็นจะต้องมีจำนวนมาก เพราะการมีคนสมัครเข้ามามากๆ จะเสียเวลาในการคัดเลือกและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ฉะนั้นในหลักการจึงควรสรรหาให้ได้บุคคลที่ต้องการหรือคนที่มีคุณภาพจากแหล่งแรงงานที่เลือกสรรแล้ว

2. การเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน หรือเปิดเป็นการทั่วไป (Open to all) การสรรหาบุคคลเพื่อมาทำงานต้องเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติพร้อม โดยปราศจากการกีดกันในเชื้อชาติ ศาสนา หรือภูมิลำเนาของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่ต้องการย่อมมีสิทธิสมัครเข้าทำงาน ฉะนั้นการประกาศเพื่อให้คนมาสมัครงานโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่ง รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทราบอย่างกว้างขวางและทั่วถึง จึงเป็นการดำเนินการขั้นแรกที่จะส่งเสริมการให้โอกาสเท่าเทียมกันแก่บุคคลจำนวนมากที่สุด

3. การยึดความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์ หลักการข้อนี้เป็นหลักการสรรหาบุคคลตามระบบคุณธรรม การเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกันแก่ผู้สนใจในงานสมัครเข้าทำงานนั้นยังไม่เพียงพอที่จะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเลือกเอาคนที่มีความรู้ความสามารถสูงอย่างแท้จริง จะต้องดำเนินการให้บุคคลเหล่านั้นได้แข่งขันกันแสดงความรู้ ความสามารถ เพื่อเลือกเอาคนที่มีความรู้ความสามารถสูงสุด ซึ่งมีวิธีทดสอบมากมายหลายวิธี

2.1.3 นโยบายการสรรหาบุคลากร

นโยบาย คือ แนวทางในการที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นโยบายจึงเปรียบเสมือนสะพานที่ทอดไปสู่จุดหมายที่ต้องการเป็นส่วนที่เชื่อมต่อระหว่างปัจจุบันกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าในอนาคต ดังนั้นการสรรหาบุคคลขององค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ การกำหนดนโยบายในการสรรหาบุคคลจึงควรพิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2526 : 122-123 ; พงศ์ หรดาล. 3534 : 185-186.) ดังนี้

1. นโยบายการสรรหาจะต้องสอดคล้องกับลักษณะการจัดองค์กร เช่น กรณีที่ต้องการเลือกสรรผู้บริหาร ก็ต้องพิจารณาก่อนว่ามีการจัดองค์กรอย่างไร ถ้าจัดองค์กรแบบหน่วยงานหลัก (Line Organization) องค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายที่จะแสวงหาบุคลากรที่มีลักษณะเหมาะสมกับผู้ที่ใช้อำนาจในการควบคุมมาเป็นผู้บริหาร แต่ถ้าองค์กรนั้นๆ จัดองค์กรแบบผสมระหว่างหน่วยงานหลักกับหน่วยงานช่วย (Line and Staff Organization) บุคคลที่จะกำหนดให้มาเป็นผู้บริหารควรจะเป็นผู้ที่สามารถแยกแยะข่าวสารข้อมูลและสรุปสาระต่างๆ ได้ดี

2. เป้าหมายและนโยบายหลักขององค์กรแต่ละองค์กร ควรพิจารณาว่าองค์กรมีเป้าหมายอย่างไร ตลาดขององค์กรเป็นอย่างไร ผู้ที่จะเป็นลูกค้าหรือผู้รับบริการมีลักษณะอย่างไร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ตอบปัญหาต่อไปได้ว่าจะต้องการบุคคลประเภทใดมาปฏิบัติงาน

3. องค์ประกอบอื่นๆ เช่น ลักษณะของแรงงาน สภาพของตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

Niglo (1959 : 134-168) ได้กล่าวโดยทั่วไปถึงนโยบายในการสรรหาบุคคลมี 2 ระบบ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการวิจัยด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร คือ

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

1.1 เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติ

เหมาะสมตามตำแหน่งว่าง เข้ามาสมัครโดยเสมอภาคกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 เปิดรับสมัครงานทุกวันทำการ ไม่ว่าจะขณะนั้นจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม

1.3 เปิดให้บุคคลเริ่มเข้ามาสมัครงานได้ทุกระดับชั้น ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ไม่จำกัดว่าถ้าสมัครเข้าทำงานระยะแรกจะต้องไปเริ่มที่ขั้นต้นหรือขั้นต่ำสุดก่อน อาจจะเริ่มต้นเข้าทำงานได้ชั้นสูงๆ เลยก็ได้

1.4 เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีประสบการณ์ความชำนาญงานมาก สมัครเข้าทำงานได้ ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้

1.5 เปิดโอกาสให้คนที่ทำงานได้โดยย้ายสลับเปลี่ยนเข้าออกงานได้ เพราะไม่ได้จำกัดว่าบุคคลจะต้องเข้ามาทำงานครั้งแรกในตำแหน่งขั้นต่ำก่อน ระบบนี้ยอมรับประสบการณ์และความชำนาญของบุคคลด้วย บุคคลที่ทำงานในวงการธุรกิจแห่งหนึ่งมาเป็นเวลานานเมื่อคิดสมัครเข้าทำงานในอีกแห่งหนึ่งก็จะไม่เสียเปรียบเพราะมีโอกาสเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม

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

2.1 การสรรหาบุคคลจะเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน เข้ามาสมัครในตำแหน่งต่ำสุดของระดับขั้นต่ำก่อนแล้วจึงเลื่อนไปตามขั้นสูงๆ ต่อไป

2.2 กำหนดคุณสมบัติที่แน่นอนไว้ โดยไม่พิจารณาถึงประสบการณ์และความชำนาญเลย นโยบายข้อนี้เน้นถึงความต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยมาใหม่ๆ ผู้ที่มาสมัครส่วนใหญ่จะมีอายุน้อย และมีความประสงค์ที่จะทำงานตลอดไป

2.3 การเปิดสมัครบุคคล จะกำหนดเวลาไว้แน่นอนหรือจะเปิดเฉพาะเมื่อมีตำแหน่งว่างเท่านั้น

2.4 ไม่เปิดโอกาสในการรับบุคคลเข้าทำงานในระดับสูงเลยทีเดียว โอกาสการย้ายเข้าออกไม่ค่อยมี ผู้ที่ปฏิบัติอยู่แล้วก็ไม่อยากย้ายออก เพราะเสียเปรียบที่ต้องเริ่มต้นจากตำแหน่งขั้นต่ำก่อน ทั้งยังเสียเปรียบเรื่องอายุการทำงานอีกด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 135-136) ได้ให้แนวทางนโยบายการสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพไว้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรควรมีวิธีการเพื่อจะรู้ว่าองค์กรนั้นๆ มีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรจำนวนเท่าใด มีความรู้ความสามารถเท่าใด ทั้งนี้จะได้กำหนดตำแหน่ง และจำนวนบุคลากรให้สมดุลง่ายกันโดยพิจารณาจากการขยายตัว และอัตราคนเข้าออก ความต้องการ ความจำเป็นต่างๆ ประกอบการพิจารณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การสรรหาคน องค์กรจะต้องให้ผู้สมัครได้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงขององค์กร เช่น ความมั่นคง สวัสดิการ วิธีการทำงาน นโยบาย เพราะสภาพต่างๆ เหล่านี้ถ้าคนเข้ามาทำงาน โดยไม่รู้จริงทำงานได้ไม่นานหรือไม่ดีพอ ก็จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหายเป็นการทำลายความ มุ่งหมายที่แท้จริงเกี่ยวกับการดำเนินการจ้างก็ได้

3. วิธีสรรหาพนักงานควรจะได้ปรับเข้ากับประเภทของการจ้าง โดยพิจารณาจากความสามารถของบุคลากรดังนี้

3.1 งานที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ

3.2 งานที่ต้องมีความชำนาญอยู่บ้าง เช่น งานกึ่งทั่วไป

3.3 งานที่ต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ช่างเทคนิค

4. ความเที่ยงธรรมในการจัดหาคคนเข้าทำงานที่เกิดขึ้นเสมอ ก็คือปัญหาความไม่ยุติธรรม ในการคัดเลือกคนงาน บางคนมีพรรคพวกจึงจะได้งานทำ ซึ่งจะทำให้มีผลต่อการจ้างคือ ถ้าหาก เราคัดเลือกแบบนี้แล้ว จะทำให้ไม่ได้คนที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน เพราะอยู่ในวงแคบ คนที่มีความสามารถจริงๆ ก็ไม่มีโอกาสเข้ามาทำงานได้ และปัญหาการขาดความยุติธรรมนี้สามารถแบ่ง แยกพิจารณาได้ดังนี้

4.1 ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย เช่น อาชีพบางอย่างต้องจ้างบุคคลที่มีสัญชาติไทย เท่านั้น หรือมีกำหนดไว้ชัดเจนว่าเป็นอัตราส่วน

4.2 ความแตกต่างระหว่างเพศ ลักษณะของงานบางประเภทต้องการเพศชาย หรือหญิง บางอย่างก็ไม่เหมาะสมกับเพศ เช่นในปัจจุบันเพศชายหรือหญิงอาจจะไม่มีความแตกต่างกันเลยแต่ลักษณะงานก็ยังแยกอยู่ จึงทำให้ผู้หญิงเสียเปรียบในการสมัครงานอยู่เสมอ

4.3 อายุ โดยทั่วไปองค์กรต่างๆ มักจะจ้างผู้ที่มีอายุอยู่ในวัยหนุ่มสาวเข้ามา ทำงานนอกจากจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์จึงมีอายุมาก แต่ส่วนมากคนที่อายุมากมักจะ เสียโอกาสอยู่เสมอ

5. การจ้างงาน องค์กรต่างๆ ต้องการผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงานของพนักงาน หรือผลผลิต บริการที่เกิดจากพนักงาน ด้วยเหตุนี้หน่วยงานต่างๆ จึงมีความคาดหวังว่าพนักงาน จะทำงานให้ประโยชน์ที่คุ้มค่ากับแรงงานหรือเงินเดือนที่จ่ายไป

2.1.4 แหล่งการสรรหาบุคลากร

Stone. and Kendall (1956 : 95) กล่าวว่า การสรรหาที่มีประสิทธิภาพควรจะมีการใช้ เทคนิควิธีการหลายๆ อย่าง ซึ่งเทคนิคเหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับชนิดของงานที่จะสรรหาบุคคลมา ปฏิบัติงาน การสรรหาสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ตามแหล่งแสวงหากำลังคน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2526 : 124-129 ; บุญทัน ดอกไธสง และเจ็ด สาระภูมิ. 2528 : 114-115 ; อุทัย นีรัญโต. 2523 : 93-94 ; ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 89-93 ; Schneider and

ไม่ว่าการมีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Schmitt. 1986 : 111-120) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการวิจัยด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร ดังนี้คือ

2.1.4.1 การสรรหาจากภายในองค์กร

การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร (Internal Recruitment) คือ การเลื่อนตำแหน่งหรือการโยกย้ายบุคลากรปัจจุบันขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ การสรรหาแบบนี้จึงมีประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรหลายประการดังต่อไปนี้คือ

1) ลดช่วงเวลาการปรับตัว พนักงานปัจจุบันขององค์กรจะมีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดโครงสร้าง ระบบการทำงาน เป้าหมาย และนโยบาย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร ทำให้พวกเขาไม่จำเป็นต้องเสียเวลาหรือเสียเวลาน้อยลงในการปรับตัวเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ และสามารถเริ่มต้นศึกษาและปฏิบัติงานได้ในเวลาที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

2) องค์กรมีโอกาสสูงที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน หากผลการปฏิบัติงานในอดีตคือสิ่งที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานในอดีตคือสิ่งที่จะทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคตได้ดีที่สุดแล้ว การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร ก็ย่อมช่วยให้องค์กรมีโอกาสสูงที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์กรสามารถประเมินได้เป็นอย่างดีว่าพนักงานคนใดมีความสามารถ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด อย่างไรก็ตาม องค์กรจำเป็นต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและเที่ยงธรรม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวพนักงาน

3) การเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร จะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร ค่าใช้จ่ายนี้มีได้มีเพียงค่าใช้จ่ายจริงในการสรรหาเท่านั้น แต่ยังคงรวมถึงค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา และค่าใช้จ่ายระหว่างที่พนักงานใหม่ใช้ในการปรับตัวอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเป็นการสรรหาบุคลากรระดับผู้บริหารองค์กรอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากสำหรับการว่าจ้างบริษัทจัดหางานเอกชน เพื่อค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูง

4) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงาน การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรโดยการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายพนักงานไปสู่ตำแหน่งพนักงานใหม่ จะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเป็นการเลื่อนหรือโยกย้ายตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิม เพราะพนักงานจะรู้สึกได้ว่า องค์กรมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน หรือพนักงานที่ต้องการเปลี่ยนลักษณะงานใหม่ ก็จะมีทัศนคติที่ดีที่ไม่จำเป็นต้องออกไปหางานใหม่

วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร โดยทั่วไปการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร มักกระทำโดยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันอย่างเป็นทางการ วิธีการนี้มีจุดประสงค์เพื่อแจ้งให้บุคลากรปัจจุบันขององค์กรทราบถึงตำแหน่งว่างที่มีอยู่ในขณะนั้น โดยปกติแล้วองค์กรมักจะติดประกาศไว้บนป้ายประกาศ (bulletin boards) หรือประกาศในหนังสือจุลสารข่าวภายใน (newsletter) หรือผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ขององค์กร พนักงานซึ่งคิดว่าตนเองมีคุณสมบัติเหมาะสมตามประกาศ ก็สามารถจะไปสมัครได้ที่ฝ่ายบุคคลขององค์กร

การประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันมีข้อดีคือ ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานปัจจุบัน เพราะเป็นวิธีการที่ยุติธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสแก่ทุกคน และอาจเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งอย่างไรก็ตามวิธีการนี้ยังมีข้อเสียบางประการ ดังต่อไปนี้คือ

1.1 ใช้เวลาการสรรหามากขึ้น การประกาศรับสมัครทำให้องค์กรต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นสำหรับการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งต่างๆ

1.2 เพิ่มความขัดแย้งภายในองค์กร บุคคลที่คิดว่าตนเองมีคุณสมบัติที่เหมาะสมแต่ไม่ได้รับการคัดเลือกอาจเกิดความไม่พอใจได้ นอกจากนี้ อาจมีการเล่นการเมือง ระหว่างฝ่ายต่างๆภายในองค์กร เพื่อให้บุคคลในฝ่ายของตนได้รับการคัดเลือก

1.3 เพิ่มความกดดันแก่ผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือก บุคคลที่ทำหน้าที่คัดเลือกอาจมีความกดดันหรือความเครียดเพิ่มขึ้น เนื่องจากจะมีผู้สมัครหลายคนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกันจนยากแก่การตัดสินใจ

1.4 ความวุ่นวายภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้น หน่วยงานบางหน่วยที่มีพนักงานต้องการโยกย้ายเปลี่ยนงาน และพนักงานเข้ารับการคัดเลือกบ่อยๆ อาจจะทำให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพนักงานเหล่านั้น และอาจนำไปสู่ความป็นเกลียดภายในหน่วยงานนั้น ๆ ได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ ร้อยละ 25 ขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสหรัฐอเมริกา เลือกที่จะไม่ประกาศรับสมัครอย่างเปิดเผย แต่จะใช้วิธีการแบบไม่เป็นทางการ (เช่น การติดต่อเป็นการส่วนตัว) ในการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร (Schuler, 1984 : 45) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการประกาศรับบุคลากรภายในองค์กร ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรและช่วยให้องค์กรค้นพบพนักงานประเภท “เพชรในตม (hidden talent)” (Wallrapp, 1981:796-798)

2. การสรรหาโดยไม่ประกาศอย่างเป็นทางการ วิธีการนี้อาจกระทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้คือ

2.1 ผู้บริหารของตำแหน่งที่ว่างเป็นผู้คัดเลือก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 องค์การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นผู้คัดเลือก

2.3 ฝ่ายบุคคลเป็นผู้คัดเลือก

2.4 เลือจากจากแผนภูมิทดแทน (replacement chart)

การสรรหาโดยไม่ประกาศอย่างเป็นทางการ จึงเป็นการสรรหาที่พนักงานไม่มีโอกาสทราบว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายไปสู่ตำแหน่งที่ว่าง จนกว่าจะมีการประกาศอย่างเป็นทางการดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อย่างไรก็ตาม พนักงานอาจจะรู้สึกว่าการสรรหาแบบนี้ขาดความโปร่งใสในการดำเนินการได้ หากบุคคลที่ได้รับการสรรหาไม่เป็นที่ยอมรับจากพนักงานหรือขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมในตำแหน่งนั้นๆ

2.1.4.2. การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร

การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร (external recruitment) คือ การค้นหาและจูงใจให้บุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสมัครงานกับองค์กร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรได้พิจารณาแล้วว่า ไม่มีบุคลากรภายในคนใดที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่

การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรมีประโยชน์หลายประการ คือ ประการแรก บุคลากรภายในองค์กรมักจะนำความคิดใหม่ๆ เข้ามาสู่องค์กร ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ประการที่สอง การสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์อาจจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรปัจจุบันขององค์กร ซึ่งอาจจะทำให้มีการเล่นการเมืองน้อยลง อย่างไรก็ตาม การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรก็มีข้อเสียด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ประการแรก บุคลากรใหม่อาจจะได้รับการต่อต้านจากบุคลากรเดิม ในทำนองที่ว่า บุคลากรใหม่เป็นเพียงแต่ " คนหน้าใหม่ (the new kid on the block) " และอาจถูกกดดันทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ลาออกจากองค์กร ประการที่สอง การรับบุคลากรจากภายนอก เพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งระดับบริหาร อาจเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งคาดหวังว่าตนเองจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และประการสุดท้าย บุคลากรใหม่จากภายนอกองค์กร อาจจะต้องเสียเวลาในการปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน ดังตารางที่ 2.4 ได้สรุปข้อดีและข้อเสียของการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งได้กล่าวทั้งหมดข้างต้น

ตารางที่ 2.1 ข้อดีและข้อเสียของการสรรหาบุคลากรจากภายในและภายนอกองค์กร

แหล่งการสรรหา	ข้อดี	ข้อเสีย
การสรรหาภายใน	<ul style="list-style-type: none"> □ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง □ สามารถประเมินความสามารถของพนักงานได้แม่นยำกว่า □ เสียค่าใช้จ่ายน้อยลง □ สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดี □ ก่อให้เกิดการสืบทอดตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> □ สืบทอดความคิดและการกระทำแบบเก่า (inbreeding) □ อาจทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง □ เกิดการ "เล่นการเมือง" เพื่อแย่งตำแหน่ง □ จำเป็นต้องมีโครงการพัฒนาผู้บริหารที่ดี
การสรรหาภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> □ เกิด "เลือดใหม่" แนวความคิดใหม่ๆ □ เสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการฝึกอบรมพนักงานเก่า □ ไม่มีการเล่นการเมือง 	<ul style="list-style-type: none"> □ บุคลากรใหม่อาจถูกต่อต้านจากบุคลากรเก่า □ อาจทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายใน □ เสียเวลาปรับตัวให้เข้ากับองค์กร

วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร โดยที่การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร สามารถกระทำได้หลายวิธี สำหรับรายละเอียดของวิธีการต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

1. การสรรหาจากบุคคลที่พนักงานปัจจุบันเป็นผู้แนะนำ (Employee referrals) วิธีการนี้คือ การสรรหาโดยผ่านการแนะนำของพนักงานปัจจุบัน อันเป็นวิธีการซึ่งเสียค่าใช้จ่ายน้อยมาก แต่อาจสามารถสรรหาคนที่มีความชำนาญในงานที่องค์กรมีความขาดแคลนได้เป็นอย่างดี การสรรหาวิธีนี้สามารถทำได้ทั้งแบบเป็นทางการ (formal) และไม่เป็นทางการ (informal) กล่าวคือ หากเป็นแบบทางการ พนักงานผู้แนะนำบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและได้รับการคัดเลือก จะได้รางวัลตอบแทนจากองค์กร ส่วนแบบไม่เป็นทางการ พนักงานผู้แนะนำจะไม่ได้สิ่งตอบแทนใดๆ จากองค์กร

การที่องค์กรนิยมใช้วิธีการนี้ค่อนข้างมาก อาจเป็นเพราะว่าวิธีการนี้มีประสิทธิภาพสูงในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และเมื่อเข้าทำงานแล้ว จะไม่ลาออกจากงานง่าย ๆ นอกจากนี้ ยังได้พนักงานที่มีคุณภาพดีกว่าการสรรหาโดยใช้วิธีการประกาศทางสื่อมวลชนหรือจ้างสำนักงานจัดหางาน (Kirnan, Farley and Geisinger. 1989 : 42) ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าพนักงานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจุบันมีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับงาน จึงสามารถกลั่นกรองและแนะนำแต่ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้แก่องค์กรได้ (Ullman, 1966 : 43)

2. การสรรหาจากบุคคลที่บุคคลภายนอกแนะนำหรือฝากฝัง วิธีการนี้แตกต่างจากวิธีการแรกตรงที่ว่าผู้แนะนำมิใช่พนักงานปัจจุบัน แต่เป็นบุคคลภายนอกซึ่งอาจเป็นลูกค้า ผู้มีอุปการะคุณ หรือเพื่อนของพนักงานหรือนักการเมือง สำหรับสังคมไทย ค่านิยมด้านการตอบแทนบุญคุณของผู้มีอุปการะคุณหรือลูกค้ารายใหญ่ ด้วยการรับบุตรหลานหรือญาติของบุคคลเหล่านั้นเข้ามาทำงานในองค์กร

3. ประกาศในหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับมากที่สุดวิธีหนึ่ง เพราะเป็นวิธีการที่สามารถเข้าถึงบุคคลต่างๆ ได้ในวงกว้างได้มากกว่าวิธีการสรรหาสองชนิดแรก สำหรับการประกาศในหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ สามารถกระทำได้ 2 แบบ คือ การประกาศรับสมัครแบบเปิดเผยชื่อองค์กร (want ads) และการประกาศรับสมัครแบบไม่เปิดเผยชื่อองค์กร (blind ads) การประกาศแบบเปิดเผยชื่อองค์กร เป็นประกาศที่บรรยายตำแหน่ง ลักษณะงาน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และชื่อองค์กรที่ประสงค์จะจ้างงาน สำหรับตำแหน่งงานซึ่งจำเป็นต้องรับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา การประกาศอาจจะกระทำผ่านวารสารทางวิชาการเฉพาะสาขานั้นๆ การประกาศรับสมัครแบบเปิดเผยมีข้อจำกัดบางประการ กล่าวคือ ประการแรก บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแต่มีงานทำอยู่แล้ว อาจจะไม่สนใจอ่านประกาศประการที่สอง งานที่มีความน่าสนใจมากอาจมีผู้สมัครมากเกินไป แต่งานที่มีความน่าสนใจน้อยอาจไม่ค่อยมีผู้สมัคร เช่น อาจมีผู้สมัครงานน้อยหากพวกเขาทราบตำแหน่งพนักงานขายที่รับสมัครนั้น เป็นพนักงานขายหนังสือสารานุกรม เป็นต้น

ส่วนการประกาศรับสมัครแบบไม่เปิดเผยชื่อองค์กรนั้น เป็นประกาศซึ่งไม่ระบุชื่อนายจ้าง แต่ขอให้ผู้สนใจส่งประวัติการทำงานไปยังตู้ไปรษณีย์ที่ระบุไว้ในประกาศแทน การกระทำเช่นนี้จะช่วยปิดบังการรับสมัครงานให้เป็นความลับ ป้องกันมิให้ผู้สมัครงานโทรศัพท์ติดต่อมายังองค์กรจนเป็นการรบกวนการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ ยังช่วยป้องกันปัญหาอันเกิดจากการผู้สมัครงานเกิดความผิดหวังในการสมัครงานกับองค์กร (Werther and David, 1993 : 125)

4. การประกาศทางวิทยุหรือโทรทัศน์ การสรรหาวิธีการนี้ไม่เป็นที่นิยมมากนัก เหตุผลสำคัญอาจเป็นเพราะไม่สามารถสื่อข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานผ่านสื่อวิทยุ หรือโทรทัศน์ ได้ อย่างสมบูรณ์มากเท่ากับการประกาศในหนังสือพิมพ์ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการโฆษณา ผ่านสื่อวิทยุ และโทรทัศน์ก็ยิ่งสูงกว่าสื่อจากสิ่งพิมพ์อีกด้วย

5. การสรรหาจากจดหมายสมัครงาน (write-ins) ผู้สมัครงานบางคนอาจใช้วิธีการส่งจดหมายและประวัติส่วนตัวเข้ามาสมัครงาน องค์กรจึงอาจรวบรวมจดหมายเหล่านั้นเข้าแฟ้มและนำมาพิจารณาเมื่อมีตำแหน่งงานว่างลง และกำจัดทิ้งไปเมื่อเวลาผ่านไปนานพอสมควร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การสรรหาจากบุคคลที่เข้ามาสมัครงานด้วยตนเอง (walk-ins) ผู้สมัครงานบางคนอาจเข้ามาสมัครงานกับองค์กรด้วยตนเอง โดยอาจจะทราบหรือไม่ทราบประกาศรับสมัครงานจากสื่อต่าง ๆ

7. การสรรหาตามสถาบันการศึกษาต่างๆ (College and University recruiting) การสรรหาวิธีนี้นิยมใช้สำหรับการสรรหาช่างเทคนิค พนักงานสายวิชาชีพ และผู้บริหารชั้นเริ่มต้น โดยองค์กรจะส่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลไปยังสถาบันต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์กิจการขององค์กร พูดคุยกับผู้ที่สนใจ รวมทั้งรับสมัครและสัมภาษณ์ขั้นต้น อย่างไรก็ตาม การสรรหาตามสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องกระทำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีต้นทุนค่าใช้จ่ายโดยเปล่าประโยชน์ อย่างไรก็ตาม การสรรหาวิธีนี้มีได้เป็นสิ่งที่ง่ายโดยเสียทีเดียว เนื่องจากองค์กรจะต้องมีการเตรียมการล่วงหน้าเป็นเวลานานพอสมควร จะต้องมีการคัดเลือกสถาบันการศึกษา คัดเลือกเจ้าหน้าที่สรรหา รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาต่างๆ นอกจากนั้น การวิจัยยังพบว่าเจ้าหน้าที่สรรหาขององค์กรมีส่วนสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ ผู้สมัครงานมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการทำงาน เนื่องจากไม่พอใจท่าทีและการกระทำระหว่างการสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่สรรหา มากกว่าการไม่พอใจลักษณะงาน (Powell, 1984 : 721-732) และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สรรหา ยังมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย (Taylor and Bergmann, 1987 : 261-285) ดังนั้น เจ้าหน้าที่สรรหาจึงควรจะมีลักษณะดังนี้ คือ พุดจาคล่องแคล่ว มีความรู้ดีเกี่ยวกับองค์กรและตำแหน่งงานที่รับสมัคร มีตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร และสุดท้ายมีความกระตือรือร้น อบอุ่น และเป็นมิตรกับผู้สมัครงาน

8. การจ้างสำนักงานจัดหางานของเอกชนเป็นผู้สรรหา (private employment agencies) สำนักงานจัดหางานของเอกชนอาจจำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ

8.1 สำนักงานจัดหางานทั่วไป (general agencies) ซึ่งเน้นการสรรหาพนักงานที่ไม่มีทักษะ พนักงานที่มีทักษะ ช่างเทคนิค และผู้บริหารระดับต้นจนถึงระดับกลาง

8.2 สำนักงานจัดหางานเฉพาะด้าน (specialized agencies) ซึ่งเน้นการจัดหา นักวิชาชีพ (professionals) ด้านต่าง ๆ เช่น นักบัญชี วิศวกร เป็นต้น

8.3 สำนักงานจัดหางานชั่วคราว (temporary agencies) ซึ่งจัดหาพนักงานเพื่อทำงานเป็นการชั่วคราวให้แก่องค์กร

8.4 สำนักงานจัดหางานระดับผู้บริหาร (executive search) เป็นสำนักงานที่เน้นการจัดหาผู้บริหารระดับกลางจนถึงระดับสูง

การจ้างสำนักงานจัดหางานเอกชนเป็นผู้สรรหา อาจช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายขององค์กรได้ เพราะผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมจะถูกคัดออกไป จนเหลือแต่ผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม นอกจากนี้ สำนักงานเหล่านี้ยังมีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครงานรอเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่เสมอ เพื่อให้มีความเหมาะสมและเพื่อช่วยให้สามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมได้ในเวลาอันรวดเร็ว

9. การประกาศผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ วิธีการนี้กระทำโดยการส่งข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการรับสมัคร ไปยังหน่วยกิจการนักศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อช่วยประชาสัมพันธ์แก่นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีข้อมูลว่าสถาบันการศึกษานั้นๆ ทำการสอนในสาขาวิชาที่องค์กรต้องการผู้สมัครงานหรือไม่

10. การรับสมัครจากงานวันนัดพบแรงงาน (job fairs) งานวันนัดพบแรงงานเป็นกิจกรรมซึ่งจัดโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ของท้องถิ่นนั้นๆ เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษา บริษัท หรือห้างร้านต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจการขององค์กร และตำแหน่งงานที่ต้องการรับสมัคร รวมทั้งมีการรับสมัครและสัมภาษณ์ขั้นต้นด้วย

11. การประกาศผ่านสำนักงานแรงงานของราชการ วิธีการนี้คล้ายคลึงกับการประกาศผ่านสถาบันการศึกษา แต่ต่างกันที่เป็นการประกาศผ่านสำนักงานแรงงานของราชการ เพื่อติดประกาศหรือประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบ โดยปกติแล้ว ทุกจังหวัดจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านแรงงานซึ่งบุคคลทั่วไปสามารถขอข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่มีการรับสมัครอยู่ในขณะนั้นได้

12. การประกาศผ่านสมาคมวิชาชีพต่างๆ (professional societies) นักวิชาชีพสาขาต่างๆ มักมีการรวมตัวกันเป็นสมาคม เพื่อเป็นศูนย์กลางของบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ เช่น สมาคมจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจึงสามารถส่งข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการรับสมัครไปยังสมาคมวิชาชีพเหล่านี้ได้ เพื่อช่วยให้การกระจายข่าวสารการรับสมัครงานต่อไปยังสมาชิกของสมาคม

13. การซื้อตัวจากองค์กรอื่นๆ คือ การที่องค์กรเสนอให้ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อจูงใจให้บุคคลนั้นลาออกจากองค์กรเดิม และเข้ามาทำงานกับองค์กรผู้ยื่นข้อเสนอ นั้น องค์กรมักใช้วิธีการนี้เมื่อมีความจำเป็นจะต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติพิเศษ ทำให้องค์กรสามารถมอบหมายภารกิจให้บุคคลนั้นปฏิบัติได้ทันที โดยไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกอบรมและพัฒนา อย่างไรก็ตาม ข้อเสียของวิธีการนี้คือ บุคคลที่ถูกซื้อตัวมาอาจขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร และอาจถูกองค์กรอื่นๆ ซื้อตัวต่อไปอีก

14. การให้ทุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอก โดยมีสัญญาผูกพันว่าจะเข้ามาทำงานกับองค์กรหลังจากเรียนจบ วิธีการนี้เปรียบเสมือนการลงทุนในระยะยาว เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตั้งแต่บุคคลนั้นยังมีได้เป็นพนักงานของบริษัท ในอดีตที่ผ่านมา หน่วยงานราชการมักเป็นผู้ใช้วิธีการนี้เพื่อดึงดูดใจให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงานกับองค์กร ในระยะหลัง จึงเริ่มมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรธุรกิจบางแห่งใช้วิธีการนี้ เช่น การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทด้านบริหารธุรกิจของธนาคารกสิกรไทย เป็นต้น

2.2 การคัดเลือกบุคคลากร

2.2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลากร

การคัดเลือกบุคคลากรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกี่ยวกับการสรรหา แต่มีลักษณะตรงกันข้ามกล่าวคือ การสรรหาถือว่ามีลักษณะเป็นบวก (positive function) เพราะเป็นการพยายามดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถให้มาสมัครงาน เข้ารับการคัดเลือกหรือเข้ารับการทดสอบเพื่อเข้าทำงานในองค์กรให้มากที่สุด แต่การคัดเลือกเป็นการปฏิเสธผู้สมัครที่ไม่เข้าข่าย หรือไม่เหมาะสมจึงถือว่ามีลักษณะเป็นลบ (negative function) (Stone and Kendall. 1956 : 19-20) การคัดเลือกบุคคลากรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการสรรหาเป็นปัจจัยสำคัญ ในกรณีที่การสรรหาสามารถชักจูงผู้มีความรู้ความสามารถตามที่ต้องการให้สนใจมาสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้มาก การคัดเลือกก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม การคัดเลือกจะไม่ได้คนที่เหมาะสมและไร้ประสิทธิภาพหากไม่มีคนมาให้เลือกหรือมีแต่จำนวนน้อย

2.2.1.1 ความหมายของการคัดเลือกบุคคลากร

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 98) ให้ความหมายของการคัดเลือกบุคคลากรว่า " เป็นกระบวนการที่องค์กรดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัครจำนวนมากเพื่อที่จะให้ได้คนดีที่สุดในคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานต่างๆ ที่ต้องการรับคน "

พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 117) ให้ความหมายของการคัดเลือกบุคคลากรว่า " เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เครื่องมือต่างๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือตามจำนวนที่องค์กรต้องการ ฉะนั้นการคัดเลือกจำเป็นที่จะต้องมีเกณฑ์กำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้คนที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่เปิดรับ "

วิลาศ สิงหวิสัย (อ่างโน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2528 : 575) ให้ความหมายการคัดเลือกกว่า " เป็นการพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมดและทำการคัดเลือกเอาบุคคลที่เหมาะสมที่สุดไว้ "

เสนาะ ตีเยาว์ (2516 : 56) ให้ความหมายของการคัดเลือกบุคคลากรว่า " เป็นการกลั่นกรองหาบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงานจากบรรดาผู้สมัคร โดยยึดถือนโยบายขององค์กรเพื่อให้แน่ใจว่าการคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง ไม่มีอคติต่อผู้สมัครคนใด "

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายการคัดเลือกของบุคคลต่างๆ ที่ได้กล่าวข้างต้น พอจะสรุปความหมายของการคัดเลือกบุคคลว่าเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เนื่องจากการสรรหา โดยทำการคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือเพียงผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดไว้

2.2.1.2 วัตถุประสงค์ของการคัดเลือกบุคลากร

เมธี ปิลันธนานนท์ (2529 : 38) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการคัดเลือกบุคลากรว่า เพื่อให้ได้สามารถบรรจุบุคคลที่มีลักษณะต่อไปนี้ลงในตำแหน่งที่ว่างลง

1. ให้ได้บุคคลที่มีสมบัติตามต้องการ
2. ให้ได้บุคคลที่ดูเหมือนจะสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ
3. ให้ได้บุคคลที่อุทิศตนทำงานได้กับองค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ให้ได้บุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 หลักการคัดเลือกบุคลากร

วิลาส สิงห์สัย (อังโน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528 : 575) ได้กล่าวว่า หลักการคัดเลือกบุคลากรก็คือ การคัดเลือกคนที่ดีที่สุดเท่าที่จะมีในบรรดาผู้ที่มีความประสงค์จะมาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้เข้าหลักที่ว่า " put the right man on the right job " หรือการบรรจุหรือแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั่นเอง สิ่งที่ทำให้คนแตกต่างกันก็คือความมีลักษณะเป็นตัวของเขาเอง (self-evident) ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้จะเป็นพื้นฐานของการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งคนเข้าปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2523 : 100) ได้ให้หลักการคัดเลือกบุคลากรที่สำคัญดังนี้ คือ

1. โดยทั่วไปแล้วงานขององค์กรแต่ละงาน แต่ละตำแหน่ง หากมีลักษณะแตกต่างกันก็ควรจะได้ทำการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน
2. การคัดเลือกบุคคลต้องพยายามให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมากที่สุด ซึ่งรวมถึงความเหมาะสมกับเพศ ความถนัดชัดเจน และเหมาะสมกับคุณภาพ
3. การคัดเลือกบุคลากรจะต้องมีการทดสอบ หรือมีมาตรการวัดความรู้ ความสามารถที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ และเป็นธรรม
4. การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งมีลักษณะของงานต่างกันก็ควรใช้วิธีการที่ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงลักษณะของงานและสภาพการทำงานประกอบด้วย

Strauss and Sayles (1980 : 370) ได้กล่าวถึงหลักการของการคัดเลือกกว่ามี 3 ประการคือ

1. การธำรงรักษาภาพพจน์ขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับคน
3. การจัดหาคคนให้เหมาะกับงาน

John Munro Fraser (จอห์น มุนโร เฟรเซอร์ . อ้างใน ลิขิต เทอดสถียรศักดิ์, 2518 : 168-169) ได้แบ่งหลักการคัดเลือกบุคคลไว้ 5 ประการ ซึ่งเรียกได้ว่า Five fold Grading ลักษณะเอกบุคคลทั้ง 5 ประการ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการวิจัยด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้คือ

1. ความประทับใจครั้งแรกและสภาพร่างกาย (First impression and Physical make-up) เป็นการเน้นถึงสุขภาพอนามัย รูปร่างลักษณะภายนอก บุคลิกภาพ อุปนิสัย การพูดจา ปราศรัย ตลอดจนการแต่งกายของเอกบุคคล ซึ่งอาจก่อให้เกิดความพอใจ หรือไม่พอใจแก่คนอื่นเมื่อพบเห็นเป็นครั้งแรก

2. คุณวุฒิ และความมุ่งหวัง (Qualification and Expectation) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่ได้จากการศึกษาระดับต่างๆ ตั้งแต่ชั้นประถมจนถึงชั้นอุดมศึกษา การฝึกอบรมที่เคยได้รับ ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้จากการทำงานว่าอยู่ในระดับใดบ้าง นอกจากนี้ยังนึกถึงความมุ่งหวัง และวิถีการดำเนินชีวิตของผู้สมัครว่ามิอย่างไร เช่น ต้องการเงินเดือนมากน้อยเพียงใด ต้องการตำแหน่งระดับใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแนวความคิดและการปฏิบัติงานของคน

3. สมอง และความสามารถ (Brains and Abilities) เป็นการดูในด้านความสามารถของสมอง เช่น ความเฉลียวฉลาด เขียวปัญญา ตลอดจนความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการตัดสินใจ ซึ่งสามารถทราบได้จากการทดสอบ

4. สิ่งจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันที่จะให้เอกบุคคลสู่เป้าหมายของชีวิตนั้นมีมากน้อยเพียงใด บางคนอาจเอาใจใส่ หรือตั้งใจทำงาน บางคนอาจต่อสู้อย่างน้อยเพียงใด บางคนอาจท้อถอย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีต่อเอกบุคคลของแต่ละคน การที่จะดูว่าเอกบุคคลมีสิ่งจูงใจมากน้อยเพียงใดอาจดูได้จากความคิดริเริ่มความทะเยอทะยาน ความเพียรพยายาม ความตั้งใจ ความอดทน การแสดงความคิดเห็นต่างๆ

5. การปรับตัว (Adjustment) ปกติการปรับตัวของเอกบุคคล ถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งเพราะมีผลต่อการปฏิบัติงานและการสร้างบรรยากาศทางสังคมในองค์กรเป็นอย่างมาก การปรับตัวจึงเป็นความสามารถชนิดหนึ่งของเอกบุคคล เช่น การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร การปรับตัวให้เข้ากับสังคม การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำหรืองานที่เกิดขึ้นใหม่ และการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมอื่นๆ

2.2.3 นโยบายการคัดเลือกบุคลากร

องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2526 : 316)

1. การคัดเลือกควรยึดถือหลักความยุติธรรมและหลักความเสมอภาค
2. การคัดเลือกควรยึดถือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก
3. การคัดเลือกจะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร
4. การคัดเลือกควรใช้วิธีการสัมภาษณ์
5. การคัดเลือกควรมีหลักการนำหลักวิชาการมาประยุกต์
6. การคัดเลือกควรยึดถือนโยบายประหยัด
7. การคัดเลือกควรพิจารณาบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก
8. การคัดเลือกแต่ละครั้งควรจะได้มีการประเมินผล
9. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการคัดเลือก น่าจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการบุคคลเข้าทำงาน โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีข้างต้นนี้เป็นแนวทางในการวิจัยด้านนโยบายการคัดเลือก

บุคลากร

2.2.4 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

สำหรับองค์กรขนาดใหญ่หรือองค์กรที่มีการดำเนินโครงการอันสลับซับซ้อนมักนิยมใช้กระบวนการคัดเลือกบุคลากรของ Uhrbrock (เออร์บร็อก. อ้างใน Stone and Kendall,1956 : 136) ซึ่งเป็นวิธีการที่แพร่หลายโดยมีขั้นตอนการคัดเลือก 10 ขั้นตอน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการวิจัยด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรมีดังนี้

1. ต้อนรับผู้สมัครงาน (Reception of applicants)
2. สัมภาษณ์ขั้นต้น (Preliminary interview)
3. กรอกใบสมัคร (Application blank)
4. ให้ทดสอบการทำงาน (Employment tests)
5. สอบสัมภาษณ์ (Interview)
6. ตรวจสอบประวัติเดิม (Investigation of previous history)
7. ทำการคัดเลือกขั้นต้นที่ฝ่ายบุคคล (Preliminary selection in employment department)
8. ทำการคัดเลือกขั้นสุดท้ายโดยหัวหน้างาน (final selection by foreman or supervisor)
9. ตรวจร่างกาย (Physical examination)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. บรรจุเข้าทำงาน (Placement)

Meggison (เมคจินสัน. อ้างใน ชำนาญ แอ่วม. 2534 : 19) ได้กล่าวว่า องค์การใดก็ตามที่ต้องการประสิทธิผลในการคัดเลือกบุคคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนการกำหนดกระบวนการในการคัดเลือก เป็นการพิจารณาว่าใครจะเป็นผู้ตัดสินใจคัดเลือก วิธีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมออกไปและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการไว้ การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงานหรือการจัดหางานที่เหมาะสมให้กับบุคคลที่เหมาะสม ตลอดจนมีวิธีการคัดเลือกต่างๆ

2. การเลือกเกณฑ์และเครื่องมือการคัดเลือก ซึ่งจะต้องพิจารณาในเรื่องการกำหนดเกณฑ์ (Criteria) ที่จะประสบความสำเร็จ การกำหนดปัจจัยพยากรณ์ (Predictors) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการคัดเลือก การเลือกเครื่องมือที่จะใช้ในการคัดเลือก การพิจารณาความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้และความถูกต้องของปัจจัยทำนายและเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือก

3. การรวบรวมและการประเมินผลข้อมูลของผู้สมัคร โดยการเริ่มต้นไปพบปะติดต่อกับคนงานที่มีศักยภาพ การสัมภาษณ์ขั้นต้น การกรอกใบสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ในรายละเอียด การตรวจสอบการอ้างอิงและความเป็นมาของผู้สมัคร การตรวจสอบสุขภาพ

4. การตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจเพื่อคัดเลือกหรือการปฏิเสธ ผู้สมัครมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้ มีการตัดสินใจอย่างไร การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การยอมรับหรือการปฏิเสธผู้สมัครเข้าทำงาน ผลของอัตราส่วนการคัดเลือก

Blum and Naylor (1968 : 150-155) ได้รวบรวมขั้นตอนวิธีการคัดเลือกบุคคลากรโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลของคนงาน วิธีการต่างๆ มีดังนี้ คือ

1. การตรวจสอบงานที่มีตำแหน่งงานว่าง (Examination of the job having vacancies) เพื่อรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน จากกรวิเคราะห์จะได้ข้อมูลในด้านคุณสมบัติที่ต้องการ รวมทั้งข้อเท็จจริงว่าจะทดสอบอะไรและอย่างไร

2. การเลือกเกณฑ์ด้วยพยากรณ์ (Selection of Criteria and Predictor) ในขั้นนี้มี 2 ขั้นตอน คือ ตอนแรกเป็นการเลือกเกณฑ์ซึ่งเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะประสบความสำเร็จในด้านการทำงานอย่างไร ตอนที่สองเป็นการเลือกเครื่องมือที่สามารถใช้ทำนายคนที่ทำงานได้สำเร็จซึ่งก็คือตัวพยากรณ์ ได้แก่ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ ฯลฯ

3. การวัดผลการปฏิบัติงาน (Measurement of performance) เมื่อได้เกณฑ์และตัวพยากรณ์แล้วก็เริ่มวัดเกณฑ์จากผลงานเดิมของบุคคลที่เคยทำได้ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการรับบุคคลใหม่ โดยอาจใช้การทดลองให้ทำงานก่อนแล้วจึงวัดผลก็ได้ หลังจากนั้นก็นำผลการทำงานของแต่ละคนไปเปรียบเทียบตัวพยากรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์และเกณฑ์ (Relating predictor to criteria) พิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของลูกจ้างที่ทำได้จากตัวพยากรณ์เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่เป็นจริง ถ้าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นสามารถทำให้การคัดเลือกประสบความสำเร็จก็หมายความว่าตัวพยากรณ์กับเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อกัน การหาค่าความสัมพันธ์นี้เรียกว่า " การตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวพยากรณ์ "

5. การตัดสินใจเลือกใช้ตัวพยากรณ์เป็นเครื่องมือตัดสินใจการรับบุคคลเข้าทำงาน (Deciding upon the utility of the selection device) โดยทั่วไปแล้วตัวพยากรณ์ใดที่มีค่าสหสัมพันธ์กับเกณฑ์สูง นับว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่เชื่อถือได้ที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินใจเลือกบุคคลเข้าทำงาน แต่ก็อาจพิจารณาปัจจัยอื่นประกอบด้วย เช่น จำนวนผู้สมัครตำแหน่งที่ว่าง สัดส่วนของลูกจ้างในปัจจุบันที่พบความสำเร็จ ฯลฯ

6. การประเมินผลทบทวน (Reevaluation) สถานการณ์การทำงานมักจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สิ่งใดที่ทำให้การคัดเลือกได้ผลดีในวันนี้อาจไม่เหมาะสมในวันหน้าก็ได้ เช่น ผู้สมัครเปลี่ยน สภาพงานเปลี่ยน สภาพะการจ้างงานเปลี่ยน ดังนั้นการคัดเลือกที่ดีจะต้องมีการประเมินผลทบทวนคู่อีกเป็นระยะๆ เพื่อให้การทำงานต่างๆ ได้ออกแบบไว้อย่างถูกต้องแน่นอน

อุทัย หิรัญโต (2523 : 101-103) ได้แบ่งขั้นตอนในการพิจารณากระบวนการคัดเลือกบุคลากรในประเทศไทยได้ดังนี้ คือ

1. การกำหนดคุณสมบัติและวุฒิ เป็นการคัดเลือกขั้นต้นที่จะให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติ วิธีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลนั้น ขั้นแรกจะต้องวิเคราะห์งานและกำหนดรายละเอียดของคำพรรณาลักษณะงานเสียก่อน แล้วจึงกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานได้ถูกต้อง คุณสมบัติดังกล่าวนี้จะต้องให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งคุณภาพและปริมาณของงาน การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลนี้ ในวงการธุรกิจเอกชนอาจจะไม่พิถีพิถันคุณสมบัติทางด้านสังคมมากนักแต่นั่นถึงประสบการณ์ในการทำงาน

2. การตรวจสอบใบสมัคร เป็นการตรวจสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรให้ได้ถูกต้องตามคุณสมบัติและวุฒิที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์คุณสมบัติ หรือคุณวุฒิเบื้องต้น การปฏิบัติขั้นนี้จะช่วยให้ทราบว่าผู้สมัครมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร

4. การสัมภาษณ์ขั้นต้น เป็นการช่วยเพิ่มเติมข้อมูลบางประการที่มีได้ระบุไว้ในใบสมัครและผู้สัมภาษณ์สามารถสังเกตเห็นบุคลิกภาพ ลักษณะ ท่วงทีของผู้สมัครได้เป็นอย่างดีไว้ชั้นหนึ่งก่อน

5. การทดสอบวัตถุประสงค์ของการทดสอบคือ การกลั่นกรองความรู้ สติปัญญา ความคิด และความจำของผู้สมัครว่ามีมากน้อยเพียงใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การสัมภาษณ์ขั้นสุดท้าย มักเป็นการสัมภาษณ์ของผู้บังคับบัญชาในระดับสูง เพื่อตัดสินขั้นสุดท้าย บุคคลที่ผ่านการทดสอบมาแล้วจะได้รับการคัดเลือกหรือไม่ ส่วนใหญ่จะอยู่ในขั้นนี้ การบรรจุแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงาน

ดังจะเห็นได้ว่ากระบวนการคัดเลือกบุคลากรมีวิธีหลากหลายแบบที่จะสามารถจัดทำเป็นมาตรฐานได้สำหรับสถานประกอบการของตนเอง ซึ่งนอกจากที่กล่าวเบื้องต้นแล้วยังมีรายละเอียดที่สามารถขยายความอย่างเป็นขั้นตอนและเพิ่มเติมได้อีก ดังนี้

1. ใบสมัครงานหรือแบบสำรวจชีวประวัติ

เครื่องมือสำหรับการคัดเลือกบุคลากรที่อาจจัดว่าเป็นเครื่องมือที่นิยมอย่างแพร่หลายที่สุดคือ เครื่องมือแบบประเภทบันทึกซึ่งให้ผู้สมัครงานกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับตนเอง ไม่ว่าจะ เป็นชื่อและนามสกุล ที่อยู่ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ต่างๆ เครื่องมือชนิดนี้อาจจะอยู่ในรูปของใบสมัครงาน หรือแบบสำรวจชีวประวัติ หรือโดยปกติ องค์กรต่างๆ จะจัดทำใบสมัครงานของตนเองขึ้นมาโดยเฉพาะ และกำหนดให้ผู้สมัครงานทุกคนต้องกรอกรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับตนเอง ก่อนที่จะเชิญไปทดสอบคุณสมบัติตามกระบวนการที่กำหนดไว้ และบางแห่งอาจให้ผู้สมัครกรอกแบบบันทึกชีวประวัติด้วย ฉะนั้นจึงอาจมีความสั้นยาว และรายละเอียดต่างกัน แต่โดยทั่วไปมักจะใช้ใบสมัครงานนี้เพื่อสนองจุดมุ่งหมายนี้สองประการคือ

- 1) เพื่อประเมินว่าผู้สมัครงานมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่
- 2) เพื่อประเมินและเปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้สมัครงาน

ปัญหาประการหนึ่งของการใช้ใบสมัครงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครงานก็คือ บุคคลอาจให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ตรงกับความเป็นจริง ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่ามีการแข่งขันเพื่อตำแหน่งงาน ผู้สมัครงานบางคนอาจบิดเบือนข้อมูลเพื่อให้ภาพลักษณ์ของตนเองมีลักษณะที่ดีขึ้น เช่น การบิดเบือนดังกล่าวมีตั้งแต่การระบุค่าลำดับชั้นสะสมเฉลี่ย (GPA) สูงกว่าความเป็นจริงจนถึงการโกหกเกี่ยวกับตำแหน่งงานและองค์กรที่เคยทำงานในอดีต รวมทั้งปริญญาที่ตนเองได้รับ เป็นต้น

นอกจากการบิดเบือนข้อมูลโดยผู้สมัครงานแล้ว ผู้จ้างงานหรือผู้บริหารขององค์กรก็อาจให้ข้อมูลบางอย่างไม่ถูกต้องก็ได้ กล่าวคือ ผู้บริหารอาจเลือกรับรู้หรือพิจารณาข้อมูลในใบสมัครงานอย่างมีอคติ ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในทางบวกและทางลบ เช่น การมีอคติทางลบต่อสถาบันที่ผู้สมัครสำเร็จการศึกษา หรือการมีอคติทางบวกต่อเชื้อชาติของผู้สมัครงาน เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการลดปัญหาใช้ข้อมูลอย่างมีอคติ และเพื่อทำให้ใบสมัครงานเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครงาน จึงได้มีวิธีการพัฒนาการวิเคราะห์และการให้คะแนนแก่ข้อมูลต่างๆ ที่ผู้สมัครงานได้กรอกในใบสมัครงาน ซึ่งมีชื่อเรียกว่า "ใบสมัครงานแบบถ่วงน้ำหนักคะแนน (weighted application blanks)" หรือ "แบบสำรวจชีว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติ (biographical inventories หรือ biodata)" การวิจัยได้พบว่าไบสมัครงานแบบถ่วงน้ำหนักคะแนนเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดชนิดหนึ่งในการทำนายผลการปฏิบัติงาน (Reilly and Chao. 1982:1-67) เช่น การทำนายผลสัมฤทธิ์ในการขาย การปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสิทธิภาพการจัดการสมรรถภาพและความคิดสร้างสรรค์ในงานวิจัยความซื่อสัตย์ การลาออกจากงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพ

2. การทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

เนื่องจากงานในองค์กรมีมากมายหลายชนิด ฉะนั้นการได้บุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์แตกต่างกันมากมายหลาย ๆ ด้านมาไว้ในองค์กร จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงได้มีความพยายามที่จะสร้างและกำหนดวิธีการที่จะใช้เป็นเครื่องมือวัดความสามารถของบุคคล เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน เครื่องมือที่นำมาใช้ก็มีหลายแบบต่างๆ กันแล้วแต่ประเภทของงานและความมุ่งหมายของการใช้ แต่ในบรรดาเครื่องมือเหล่านั้นที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ การทดสอบ (Test) ซึ่งจัดว่าเป็นการวัด (Measure) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นในการคัดเลือกที่ถูกต้องแม่นยำ การทดสอบเป็นสิ่งที่จำเป็นมากในองค์กร เพราะเป็นการช่วยทำให้ทราบถึงวุฒิความสามารถของผู้สมัคร (Mandell.1964 : 286) ซึ่งส่วนใหญ่มักจะถือเอาการทดสอบทางจิตวิทยาไปใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเพราะวัดสิ่งที่ต้องการได้หลายด้าน เช่น ความสามารถทางการใช้เหตุผล ความสามารถในการเรียนรู้ อารมณ์ ความคิด เป็นต้น แบบทดสอบเหล่านี้เป็นการทำนายว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะเป็นอย่างไรในอนาคต (Flippo. 1961 : 155) แบบทดสอบทางจิตวิทยาแบ่งออกได้ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 147-153 ; ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 112-114 ; Blum and Naylor. 1968 : 107-114)

2.1 การทดสอบสติปัญญา (Intelligence Tests) เป็นวิธีที่ใช้กันแพร่หลายสำหรับวัดคุณสมบัติต่างๆ ไปของบุคคล การทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถทางจิตของบุคคล คือ วัดความเข้าใจ วัดความคล่องในการพูดหรือใช้ถ้อยคำ ความจำ การใช้เหตุผล การใช้ตัวเลข ความรวดเร็วในการเข้าใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมโนภาพ การให้คะแนนในการทดสอบวิธีนี้อาจสรุปผลออกมาเป็นปริมาณหรือคุณภาพของผู้เข้าสอบ

2.2 การวัดความถนัด (Aptitude Tests) คือ การทดสอบความสามารถของคนที่จะเรียนรู้งานอย่างหนึ่งภายในเวลาที่กำหนด การใช้วิธีการสอบเพื่อวัดความถนัดนี้เหมาะสำหรับคนที่ไม่เคยทำงานมาก่อนหรือมีประสบการณ์มาน้อย เพราะจะทำให้ทราบว่าใครเหมาะที่จะทำอะไร และมีความสามารถในการทำงานขนาดใด

2.3 การทดสอบความสัมฤทธิ์ผล (Achievement Tests) วิธีนี้ใช้วัดคุณสมบัติของบุคคลที่เคยทำงานมาแล้ว เมื่อฝ่ายบุคคลตรวจสอบดูในสมัครงานของผู้สมัครแล้วก็จะรู้ว่าบุคคลใดเคยรู้อะไร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือเคยทำงานอะไรมาแล้ว ฝ่ายบุคคลอาจทำการทดสอบว่าคุณคนนั้นมีความรู้ในเรื่องนั้นเพียงใด วิธีการที่ใช้อาจทำได้ 2 อย่าง คือ อย่างแรกด้วยการถามถึงเรื่องนั้นโดยตรงซึ่งอาจให้ตอบด้วยปากเปล่าหรือเขียนคำตอบมา อย่างที่สองด้วยการให้ทดลองปฏิบัติงานนั้นให้ดูเป็นตัวอย่าง การทดสอบดังกล่าวจะทำให้ประเมินผลของการปฏิบัติงานของผู้เข้าสอบได้

2.4 การทดสอบความสนใจ (Vocational Tests) ทำให้ทราบว่าคุณคนใดชอบหรือไม่ชอบอะไรที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ งานอดิเรกและกิจกรรมส่วนตัวอย่างอื่น โดยมีข้อสมมติว่าคุณคนที่ชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางเดียวกันมักจะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ดีเหมือนกัน วิธีการทดสอบความสนใจนี้มีวิธีให้อยู่ 2 วิธี คือ แบบทดสอบความสนใจในอาชีพของ Strong (Strong Vocational Interests Blank) และ แบบทดสอบของ Kuder (Kuder Preference Record) ซึ่งวิธีแรกถามเกี่ยวกับอาชีพที่ชอบ เฉยๆ และไม่ชอบ (like-indifferent-dislike variety) เช่น นักบัญชี สถาปนิก วิศวกร เป็นต้น ส่วนที่สองถามเกี่ยวกับสิ่งที่สนใจ (interest grouping) เช่น การคำนวณ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ เป็นต้น ปัญหาในการทดสอบความสนใจก็คือ ความซื่อสัตย์ของผู้สมัครงาน เนื่องจากผู้สมัครงานหวังที่จะได้งานทำจึงพยายามตอบว่าตนมีความสนใจในงานที่สมัคร

2.5 การทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Tests) การทดสอบด้วยวิธีนี้เพื่อหาว่าผู้สมัครมีความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดีเพียงใด และสามารถชักจูงบุคคลอื่นให้คล้อยตามขนาดไหน เพราะผู้ที่ผ่านการทดสอบต่างๆ มาอย่างดี มีความถนัด มีประสบการณ์มาอย่างดีก็ตามอาจประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ เพราะขาดบุคลิกลักษณะที่ดี การทดสอบทางด้านบุคลิกลักษณะเป็นการวัดความเป็นกลาง ความพอใจของตนเอง ความเห็นแก่ส่วนตนหรือบุคคลอื่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่อฟัง และความสามารถในการเข้าสังคม โดยปกติการทดสอบโดยวิธีนี้มีหลักการเพื่อคัดคนที่มีลักษณะที่เกินไป (extreme tendency) ออกไปเพราะคุณสมบัติดังกล่าวมีส่วนที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน (เสนาะ ตีเยาว์. 2516 : 113)

3. การสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ จัดได้ว่าเป็นวิธีการประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลากรที่ได้รับความนิยมมากที่สุด ในสหรัฐอเมริกา อย่างน้อยร้อยละ 95 ขององค์กรใช้การสัมภาษณ์เป็นวิธีการหนึ่งในกระบวนการคัดเลือกบุคคลากร (Landy and Trumbo. 1980 : 284) และในองค์กรโดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการสัมภาษณ์เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดในการคัดเลือกบุคคลากร

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการสัมภาษณ์จะเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมมากที่สุด แต่การวิจัยได้พบว่าการสัมภาษณ์แบบดั้งเดิม (traditional interview) ซึ่งขาดโครงสร้าง (unstructured) ในการดำเนินการมีจุดอ่อนหลายประการ กล่าวคือ ประการแรก ขาดความเที่ยง (reliability) หรือความคงเส้นคงวาในการให้คะแนน ประการที่สอง ขาดความตรง (validity) หรือความแม่นยำในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำนายผลการปฏิบัติงาน (Hunter and Hunter, 1984 : 72-98) ดังนั้น การดำเนินการเพื่อให้การสัมภาษณ์มีความเที่ยงและความตรงมากขึ้น จึงควรกระทำดังต่อไปนี้

1. ใช้การสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะที่การสัมภาษณ์สามารถทำได้ดีเท่านั้น แม้ว่าการสัมภาษณ์จะสามารถใช้ประเมินคุณลักษณะของผู้สมัครงานได้หลายๆ ด้าน แต่การวิจัยได้บ่งชี้ว่า การสัมภาษณ์เหมาะสมที่จะนำไปใช้เพื่อประเมินคุณลักษณะเพียง 2 ประการเท่านั้นคือ ประการแรก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (personal relations) เช่น ความสามารถในการเข้าสังคม ความคล่องแคล่วในการสื่อสารด้วยวาจา เป็นต้น และ ประการที่สอง ความเป็นคนดี (good citizenship) เช่น การเป็นที่พึงได้ ความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการประกอบอาชีพ เป็นต้น แม้ว่าการสัมภาษณ์จะสามารถใช้เพื่อทดสอบความรู้เกี่ยวกับงาน แต่วิธีการทดสอบชนิดอื่นๆ เช่น แบบทดสอบความรู้ การทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้น อาจจะมีประสิทธิภาพมากกว่าในการประเมินงานคุณลักษณะนี้
2. ควรใช้การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (structured) เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความคงเส้นคงวาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครงานแต่ละคน
3. ใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับงาน (job-related questions) คำถามที่เหมาะสมที่สุดคือคำถามที่สามารถค้นข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้สมัครงาน รวมทั้งประสบการณ์การฝึกอบรม และการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงาน
4. มีวิธีการให้คะแนนที่เป็นมาตรฐาน ผู้สัมภาษณ์ควรมีแบบฟอร์มการให้คะแนนและแนวทางการให้คะแนนที่เป็นมาตรฐานเหมือนกันทุกคน
5. ทำการสัมภาษณ์ทีมหรือในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีผู้ใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน ส่วนกรรมการแต่ละคนผลัดกันเป็นผู้ถาม หลังจากทีกรรมการแต่ละคนได้กรอกแบบประเมินแล้ว ก็มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
6. จำกัดการอ่านใบสมัครหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัครงานก่อนการสัมภาษณ์ เนื่องจาก การวิจัยได้พบว่า ผู้สัมภาษณ์อาจเกิดความประทับใจทั้งในทางบวกและทางลบต่อผู้สมัครงานได้ ซึ่งจะทำให้เกิดความลำเอียงในการสัมภาษณ์ได้
7. เตรียมคำถามหลายๆ ข้อสำหรับการประเมินคุณลักษณะแต่ละด้าน ซึ่งจะช่วยให้การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้สมัครมีความเที่ยงมากขึ้น
8. มีการฝึกอบรมผู้สัมภาษณ์ ทักษะที่สำคัญของการเป็นผู้สัมภาษณ์ได้แก่ สามารถรับข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ประเมินข้อมูลที่ได้รับอย่างตรงไปตรงมา และควบคุมพฤติกรรมของตนเองในการสัมภาษณ์ ดังนั้นผู้สัมภาษณ์แต่ละคนจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้ที่ทักษะเหล่านั้น และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม

4. การดูโหงวเฮ้ง

การดูโหงวเฮ้ง (facial analysis) เป็นศาสตร์ที่มีต้นกำเนิดจากประเทศจีน และมีการสืบทอดมาเป็นเวลามากกว่าสามพันปีมาแล้ว โดยมีจุดประสงค์เพื่อทำนายลักษณะของบุคคลจากการพิจารณาลักษณะทั้งห้าของใบหน้า อันได้แก่ คิ้ว ตา จมูก ปาก และหู (คณศ. 2530 : 5) องค์การธุรกิจไทยบางแห่งได้นำวิธีการนี้มาใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร โดยจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านการดูโหงวเฮ้งหรือบางที่เรียกว่า "เซียน" เป็นผู้วิเคราะห์ลักษณะของผู้สมัครงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากยังขาดการพิสูจน์ในเชิงวิทยาศาสตร์ จึงยังขาดความยอมรับจากองค์กรธุรกิจโดยทั่วไป

5. การวิเคราะห์ลายนิ้วมือ

การวิเคราะห์ลายมือเขียน (graphology หรือ handwriting analysis) คือ การวิเคราะห์ลายมือเขียนของบุคคลเพื่อสรุปอ้างอิงเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลนั้น โดยการวิเคราะห์และมุ่งเน้นลักษณะและรูปทรงของตัวอักษร และการเว้นระยะระหว่างบรรทัด เป็นต้น การทดสอบชนิดนี้กระทำกันอย่างแพร่หลายในยุโรปตะวันตก และได้เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นในสหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดเลือกบุคลากรมีความเห็นพ้องต้องกันว่า การวิเคราะห์ลายมือขาดความตรงเชิงการทำนาย (Scarpello et al. 1995 : 228)

6. การประเมินโดยวิธี Assessment Centers

Assessment Centers (AC) คือ วิธีการประเมินบุคคลที่ประกอบด้วยชุดของกิจกรรมต่างๆ และมีผู้ประเมินหลายคน โดยมีจุดประสงค์หลัก คือ การประเมินบุคคลที่ทุกส่วน (whole-person assessment) การประเมินวิธีนี้จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับว่าได้ดำเนินการครบ 6 ประการดังต่อไปนี้หรือไม่ (วีรวัดณ์ บันนิตมัย. 2538 : 1-32)

1. การวิเคราะห์งาน (job analysis) ของตำแหน่งที่จะมีการประเมินผลของการวิเคราะห์งานจะทำให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณสมบัติที่ต้องการที่สำคัญอย่างไรบ้าง

2. หลากวิธี (multiple techniques) คือ การใช้วิธีการหลายๆ แบบร่วมกัน ในการประเมินบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive) ความรู้สึก (affective) และ การกระทำ (psychomotor) วิธีการต่างๆ ดังกล่าวอาจได้แก่ การสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน สถานการณ์จำลอง การทดสอบบุคลิกภาพ ฯลฯ

3. หลายผู้ประเมิน (multiple assessors) คือ การใช้ผู้ประเมินหลายคน เพื่อสังเกตและประเมินพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบ

4. การฝึกอบรมผู้ประเมิน (assessor training) การฝึกอบรม ผู้ประเมินมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ AC เนื่องจากผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการสังเกตและประเมินพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบอย่างถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. สถานการณ์จำลอง (simulations) คือ การจัดกิจกรรมที่มีความคล้ายคลึงและมีความเหมือนจริงกับสภาพการณ์การทำงานจริงๆ สถานการณ์จำลองจัดว่าเป็นหัวใจของวิธีการประเมินทั้งหมดที่ใช้ใน AC เนื่องจากเป็นวิธีที่สามารถกระตุ้นให้ผู้รับการทดสอบแสดงพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติ และแสดงความเป็นตัวของตัวเองออกมาได้ดีที่สุด

6. การประเมินโดยภาพรวมของกลุ่มผู้ประเมิน (overall assessment rating) การประเมินใน AC สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง ผู้ประเมินแต่ละคน แยกกันสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบโดยเอกเทศ ระยะที่สอง ผู้ประเมินร่วมกันให้ระดับค่าพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบตามรายมิติ (dimensions) และระยะที่สาม ผู้ประเมินร่วมกันประเมินภาพรวมของผู้รับการทดสอบ

การวิจัยพบว่า AC มีความตรงในการทำนายความก้าวหน้าในอาชีพและความสำเร็จในงาน (Thornton, 1992 : 189) แต่ค่าใช้จ่ายสูงกว่าการสัมภาษณ์ประมาณ 2-5 เท่าตัว ในประเทศไทย ได้มีหน่วยงานบางแห่งนำ AC มาใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร เช่น สำนักงาน ก.พ. ใช้คัดเลือกข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม นักวิชาการสอบกระทรวงต่างประเทศใช้คัดเลือกเจ้าหน้าที่การทูต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ใช้คัดเลือกอาจารย์ ส่วนในภาคเอกชนยังไม่มีนำมาใช้อย่างจริงจัง (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2538 : 143)

7. การตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง

การตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง โดยทั่วไปมีจุดประสงค์ 2 ประการ คือ (Schneider and Schmitt, 1986:95)

1. เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลของผู้สมัครงานได้กรอกไว้ในใบสมัครงาน
2. เพื่อค้นหาข้อมูลใหม่ๆ ที่สามารถจะใช้เป็นพื้นฐานในการทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลนั้น

โดยปกติ การตรวจสอบมักกระทำโดยการสอบถามบุคคลที่ถูกอ้างอิงในใบสมัครงานหรือหัวหน้างานเดิมของผู้สมัคร เพื่อขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลนั้น เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความตรงต่อเวลา เป็นต้น

McCormick and Ilgen (1980 : 364) ได้เสนอว่าการตรวจสอบประวัติและภูมิหลังจะมีความตรงกันมากเพียงไรขึ้นอยู่กับเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่ให้ข้อมูลจะต้องมีโอกาสในการสังเกตการทำงานจริงของผู้สมัครงาน
2. บุคคลผู้ให้ข้อมูลจะต้องมีความสามารถ ไม่ว่าจะในด้านเทคนิคหรือด้านอื่นๆ ในการประเมินการทำงานของผู้สมัครงานอย่างถูกต้อง

3. บุคคลผู้ให้ข้อมูลจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารความคิดเห็นของตนเองอย่างชัดเจนไม่ว่าจะอยู่ในรูปของการพูดหรือการเขียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. บุคคลผู้ให้ข้อมูลจะต้องมีความเต็มใจในการให้ความคิดเห็นและการประเมินของตนเองอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา

อย่างไรก็ตาม คนส่วนใหญ่จะไม่ค่อยยินดีให้ข้อมูลด้านลบเกี่ยวกับตัวผู้สมัครงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากจะต้องให้ข้อมูลนั้นในรูปของการเขียน จึงไม่น่าแปลกใจที่ว่า ความตรงของการตรวจสอบประวัติและภูมิหลังจึงอยู่ในระดับต่ำกล่าวคือ ประมาณ .13 โดยเฉลี่ย (Muchinsky. 1979 : 289-297)

8. การตรวจร่างกาย

โดยปกติ การประเมินสุขภาพทางกาย (medical evaluation) ของผู้สมัครงาน จะกระทำโดยการให้ผู้สมัครงานกรอกข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพและอุบัติเหตุของตนเอง และให้ผู้สมัครงานรับการตรวจร่างกายโดยแพทย์ จุดประสงค์หลักของการตรวจร่างกายคือ เพื่อประเมินว่าผู้สมัครงานมีสุขภาพสมบูรณ์เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่ นอกจากนั้น บางองค์กรยังอาศัยการตรวจร่างกายนี้เพื่อตรวจสอบว่า ผู้สมัครงานติดยาเสพติดหรือไม่ เนื่องจากการติดยาเสพติดมักจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ การขโมย การตาย และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Werther and David . 1993 : 346)

2.2.5 เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร

Rodger (รอดเจอร์. อังใน ลิขิต เทอดสถียรศักดิ์. 2518 : 167-171) ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เรียกว่า " Seven-Point Plan " ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวทางทฤษฎีนี้ในการวิจัยด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรอันประกอบด้วย

1. ร่างกาย (Physique) หมายถึง สุขภาพอนามัย ความแข็งแรงของร่างกาย รูปร่างลักษณะหน้าตา ท่าทาง รวมถึงการแต่งกาย การพูดจาปราศรัย การเดินเหินและพฤติกรรมอื่น ๆ ที่จะมีความหมายสำคัญต่อการปฏิบัติงาน
2. ความรู้ความสามารถ (Attainments) หมายถึง ความรู้ ความสามารถทั่วไปที่ได้ศึกษามา รวมถึงการอบรมพิเศษเฉพาะวิชาชีพและประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาอะไรบ้าง
3. เซาวน์ปัญญาทั่วไป (General Aptitudes) หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้านสมองอันซับซ้อน และเข้าใจยาก ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการแก้ปัญหา และตัดสินใจซึ่งสามารถวัดได้ด้วยทดสอบ
4. ความถนัด (Special Aptitudes) หมายถึง ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นพรสวรรค์ของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะ เช่น ในการร้องเพลงคนที่มีความพรสวรรค์ในด้านนี้สามารถร้องเพลงได้เร็วไพเราะเพราะพริ้ง ในทางตรงกันข้ามคนที่ขาดพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวรรค์ในด้านนี้อาจฝึกได้ช้าและไม่ดีเท่าที่ควรเพราะฉะนั้นในกระบวนการคัดเลือกบุคคลนิยมนัด
 แนวนัดเฉพาะด้าน เพื่อให้เหมาะสมกับงานเฉพาะด้านอย่างแท้จริง

5. ความสนใจ (Interests) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่าง
 หนึ่งด้วยความสนุก และพอใจ ผู้ที่มีความสนใจในการทำงานสามารถศึกษาเรียนรู้งานได้เร็วปฏิบัติ
 งานได้ถูกต้อง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์กร

6. อุปนิสัยใจคอ (Disposition) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะที่
 มีความรู้สึกรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นที่ยอมรับโดยบุคคลทั่วไป ในด้านต่างๆ เช่น อารมณ์
 ดี สุขภาพหรือมีความโอปอ้อมอารี

7. สิ่งแวดล้อม (Circumstance) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ทั่วไป ของผู้สมัคร การ
 ดำรงชีวิตตั้งแต่เกิด และสภาพครอบครัวเป็นอย่างไร บิดา มารดา พี่น้องมีความสัมพันธ์ในลักษณะ
 ใด สภาพโรงเรียน และสังคมที่อาศัยอยู่เป็นอย่างไร สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความนึกคิด
 อุปนิสัยใจคอ และพฤติกรรมอื่นของบุคคลทั้งสิ้น

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะแรงงานที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรม พบ
 ว่าคุณลักษณะพิเศษที่นายจ้างต้องการ (สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 12. 2533 : 13)
 มีดังนี้

1. ความรับผิดชอบ
2. ความซื่อสัตย์
3. ความอดทน
4. ความขยันหมั่นเพียร
5. การตรงต่อเวลา
6. สุขภาพแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว
7. การมีระเบียบวินัย
8. ความมีน้ำใจโอปอ้อมอารี
9. การมีมนุษยสัมพันธ์ดี
10. ความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
11. การรักความสะอาด
12. ความเชื่อมั่นในตนเอง
13. ความชำนาญในวิชาชีพ
14. ความสามัคคี
15. เชื้อพันธุ์ผู้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 โครงสร้างการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้เริ่มอย่างจริงจังในสมัยฯพณฯจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติโดยได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 33 เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2501 จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น อย่างไรก็ตามก่อนหน้านี้อีกกล่าวคือในปี พ.ศ. 2497 ได้มีการใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม โดยกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นเจ้าหน้าที่ แต่ไม่มีใครได้ผลตามเป้าหมายเพราะยังไม่มีการจริงจัง และให้ความสะดวกแก่ผู้มาลงทุนอย่างเพียงพอ ดังนั้นต่อมาในสมัยฯพณฯจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 33 เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2501 ดังกล่าว จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น เพื่อดำเนินการในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และต่อมาเพื่อให้ได้มีสถานิติบัญญัติแล้ว จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2503 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2503 กฎหมายฉบับนี้ได้รวบรวมข้อความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 44 เข้าไว้ด้วย ซึ่งหลักประกันความคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรแก่อุตสาหกรรมภายในประเทศที่เกิดขึ้นใหม่เป็นอย่างมาก ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก (พ.ศ. 2504-2509) ในปี พ.ศ. 2504 ซึ่งเน้นความสำคัญในการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐานสำหรับอุตสาหกรรมและเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศ และอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า รวมถึงแผนพัฒนาฯฉบับที่ 2 ที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เนื่องจากจะช่วยแก้ปัญหาการขาดดุลการค้าของประเทศได้ดีกว่า และโดยที่ประเทศไทยมีทรัพยากรที่จะสามารถพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกได้ ดังนั้นแผนพัฒนาฯฉบับที่ 5 และฉบับที่ 6 ซึ่งยังคงเน้นในเรื่องของการส่งออก แต่ได้ผนวกในเรื่องนโยบายการกระจายความเจริญออกสู่ภูมิภาคไว้ด้วย

ในช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ ที่ผ่านมากกว่า 40 ปี ได้มีการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมในอัตราที่สูงมาก และมีอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่มากมาย เช่น อุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โรงกลั่นน้ำมัน ยางรถยนต์ ประกอบรถยนต์ เสื้อผ้าสำเร็จรูป กระดาษ ตลอดจนอุตสาหกรรมจากไม้ เครื่องเสียง เครื่องประดับ อัญมณี ปีโตรเคมี เป็นต้น ขณะเดียวกันอุตสาหกรรมดั้งเดิมของไทย เช่น อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ เบียร์ สุรา วัสดุก่อสร้าง เซรามิค ได้รับการพัฒนาในกรรมวิธีการผลิต และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มขึ้นเป็นผลทำให้ภาคอุตสาหกรรมได้พัฒนา และเพิ่มบทบาทในระบบเศรษฐกิจส่วนรวมมากยิ่งขึ้นตามลำดับ กล่าวคือสัดส่วนผลผลิตของอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13.1 ของผลผลิตรวมทั้งประเทศในปี 2503 เป็นร้อยละ 21 ในปี 2504 โดยที่ผลผลิตทางภาคเกษตรมีประมาณร้อยละ 24.8 จนกระทั่งในปัจจุบันผลผลิตของอุตสาหกรรมมีสัดส่วนมากกว่าผลผลิตทางด้านเกษตรกรรมใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระยะเวลาเริ่มจากการตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ไปจนกระทั่งเสร็จสิ้นของการใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 อุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาในอัตราที่สูงมาก อุตสาหกรรมใหม่ๆ ได้เกิดขึ้นมากมายหลายชนิด ในขณะที่อุตสาหกรรมดั้งเดิมที่มีอยู่ได้รับการพัฒนาที่ทันสมัยเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นได้สร้างปัญหาแก่งังคมไทยส่วนรวมมากพอสมควรทีเดียว เช่น ปัญหามลภาวะเป็นพิษ ปัญหาการจัดหาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และปัญหาที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่สอดคล้องกับแผนผังเมืองของประเทศ ซึ่งการจัดกระจายปะปนไปบริเวณต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นหากไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะสะสมและหมักหมมมากขึ้น จนกระทั่งถึงจุดที่ไม่สามารถจะแก้ไขอะไรได้เลย ซึ่งรัฐบาลในสมัยนั้นได้เห็นปัญหาเหล่านี้ จึงได้พยายามจัดหามาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ได้มีแนวคิดในเรื่องการจัดให้มีเขตหรือย่านอุตสาหกรรมมาตั้งแต่ปี 2503 แต่ยังไม่เป็นรูปธรรม ขณะเดียวกันกระทรวงมหาดไทย โดยสำนักผังเมืองได้พิจารณาเป็นหลักการให้มีแหล่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมโดยรอบกรุงเทพมหานครดังนี้

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

จากการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ในปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลได้ตั้งหน่วยงานที่มีชื่อว่า " การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย " ขึ้นโดยให้เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดของกระทรวงอุตสาหกรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดตั้ง " นิคมอุตสาหกรรม " ทั่วประเทศ

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วน อันประกอบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคและสาธารณูปการครบครัน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้นยังประกอบด้วยบริการอื่นๆ ที่จำเป็นอีก อาทิเช่น ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น

พื้นที่นิคมอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ พื้นที่อุตสาหกรรมทั่วไปอันเป็นพื้นที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม และพื้นที่เขตอุตสาหกรรมส่งออก อันเป็นเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมเพื่อส่งผลิตภัณฑ์ออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ

การพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมากว่า 40 ปี ได้ก่อให้เกิดประโยชน์นานับประการแก่ประเทศชาติโดยส่วนรวม ขณะเดียวกันในอีกมุมหนึ่งได้สร้างปัญหาหลายประการขึ้นมาเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของสิ่งแวดล้อม ปัญหาการใช้ที่ดินผิดประเภท รวมถึงตลอดถึงปัญหาการขาดแคลนระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน อย่างไรก็ตามปัญหาต่างๆ เหล่านี้สามารถป้องกันได้หากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เป็นผลให้รัฐบาลก่อตั้งการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยขึ้นมา พ.ศ. 2522 ระบุไว้ชัดเจนถึงอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ระบุถึงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานนี้หลายประการ โดยเริ่มจากการจัดหาที่ดินที่เหมาะสมเพื่อจัดตั้งหรือขยายนิคมอุตสาหกรรมหรือเพื่อดำเนินธุรกิจอื่นที่จะเป็นประโยชน์ ดำเนินการปรับปรุงที่ดินเพื่อให้บริการตลอดจนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน รวมทั้งสาธารณูปโภคต่างๆ ให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นอกจากนี้การนิคมอุตสาหกรรมฯ ยังดำเนินการให้เช่า ให้เช่าซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ในนิคมอุตสาหกรรม หรือเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการของนิคมอุตสาหกรรมโดยตรงดำเนินธุรกิจที่เป็นประโยชน์ หรือเกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมฯ ร่วมดำเนินงานกับบุคคลอื่น รวมทั้งการเข้าเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือถือหุ้นนิติบุคคลใดๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์ หรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมฯ พร้อมทั้งส่งเสริมและควบคุมนิคมอุตสาหกรรมทั้งของเอกชน และหน่วยงานของรัฐ

2.3.1 วัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ดังนี้คือ

1. จัดหาที่ดินที่เหมาะสมเพื่อจัดตั้งหรือขยายนิคมอุตสาหกรรมหรือเพื่อดำเนินธุรกิจอื่นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับ กนอ.
2. ปรับปรุงที่ดินที่ได้มาเพื่อบริการตลอดจนจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานทั้งสาธารณูปโภคต่างๆ ให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม
3. ประกอบการให้เช่า ให้เช่าซื้อ และการขายอสังหาริมทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ในนิคมอุตสาหกรรม หรือเพื่อประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของ กนอ.
4. ดำเนินธุรกิจอื่นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของ กนอ.
5. ร่วมดำเนินงานกับบุคคลอื่นรวมทั้งการเข้าเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือถือหุ้นนิติบุคคลใดๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์ หรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการของ กนอ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ส่งเสริมและควบคุมนิคมอุตสาหกรรมของเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ

2.3.2 อำนาจหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

นอกจาก กนอ. มีอำนาจหน้าที่กระทำกิจการต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ดังบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยดังกล่าวมาแล้ว ยังได้รวมถึงอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วยคือ

1. การสำรวจ การวางแผน ออกแบบ ก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ผู้ประกอบการนิคมอุตสาหกรรม รวมทั้งผู้ประกอบการที่เป็นประโยชน์ต่อเนื่อง
2. การอนุญาตโดยกำหนดประเภทของขนาดของกิจการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม
3. การตรวจตราแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม
4. การควบคุมการดำเนินงานของผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมที่เป็นประโยชน์หรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องตลอดจนผู้ใช้ที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย รวมทั้งการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสาธารณสุข และที่กระทบกระเทือนต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม
5. การลงทุน
6. การกู้ยืมเพื่อใช้ในกิจการของ กนอ.
7. การออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน
8. การตรวจรับรองชนิด และปริมาณของวัตถุดิบ หรือผลิตภัณฑ์หรือเครื่องจักรสำหรับกรณีจำเป็นต้องออกใบรับรองกรณีที่น่าเข้าหรือนำออกไปจากนิคมอุตสาหกรรม

2.3.3 ระบบการบริหารงาน

จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งเรียกว่า " คณะกรรมการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย " ประกอบด้วยประธานกรรมการและคณะกรรมการอื่นอีกไม่เกิน 10 คน รวมทั้งผู้ว่าการซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ซึ่งผู้จะดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ หรือผู้ว่าการ ต้องมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับบริหารธุรกิจ อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมือง เศรษฐศาสตร์ การพาณิชย์ การคลังหรือกฎหมาย

ประธานกรรมการหรือกรรมการที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์
และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังนี้
1. เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งชอด้วยกฎหมายให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
3. เป็นข้าราชการการเมือง หรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง
4. เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
5. เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญา กับ กนอ. ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม เว้นแต่เป็นเพียงผู้ถือหุ้นเพื่อการลงทุนโดยสุจริตในนิติบุคคลที่กระทำการอันมีส่วนได้เสีย เช่นว่านั้น ให้คณะกรรมการมีอำนาจวางนโยบาย และควบคุมดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของ กนอ. อำนาจเช่นว่านี้ให้รวมถึง

1. การออกระเบียบหรือข้อบังคับ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และอำนาจกระทำกิจการภายในขอบเขตแห่งวัตถุประสงค์
2. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการประชุม และการดำเนินกิจการของคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ
3. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการจัดแบ่งส่วนงาน วิธีการปฏิบัติงาน และการเงินของ กนอ.
4. การออกกฎระเบียบหรือข้อบังคับกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้าง
5. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากตำแหน่ง วินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง
6. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับการจ่ายค่าพาหนะเบียดเบียนเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าล่วงเวลา และการจ่ายเงินอื่น ๆ
7. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับเครื่องแบบพนักงานและลูกจ้าง
8. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง
9. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับบัตรประจำตัว หรือเครื่องแบบแต่งกายของบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก
10. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ และรักษาทรัพย์สินของ กนอ.
11. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลกองทุนสงเคราะห์ หรือการสงเคราะห์อื่น เพื่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานใน กนอ. และครอบครัวด้วยความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี
12. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ และรักษาทรัพย์สินของ กนอ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13. การกำหนดราคาขาย อัตราค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และระยะเวลาการเช่าหรือเช่าซื้อ อสังหาริมทรัพย์ หรือสังหาริมทรัพย์ ค่าบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก และอัตราค่าบริการใน นิคมอุตสาหกรรม

2.4 โครงสร้างนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

2.4.1 ที่ตั้ง

ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.4.2 การพัฒนา

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ดำเนินการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังขึ้น ในปี พ.ศ.2519 โดยการจัดซื้อที่ดินบริเวณแขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร และได้ซื้อที่ดินขยายเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2522 ต่อมาในปี พ.ศ. 2532 ได้จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมใน ส่วนขยายที่ 3 โดยได้ร่วมดำเนินงานกับ บริษัท อินเทอร์เน็ตชั้นนำ รีซอร์ส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด โดยบริษัท อินเทอร์เน็ตชั้นนำ รีซอร์ส ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด เป็นผู้ลงทุนในการจัดซื้อที่ดิน และ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ การพัฒนาส่วนขยายที่ 3 แล้วเสร็จในเดือนเมษายน 2533

การพัฒนาที่ดินในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง (โครงการ 1-3) มีจำนวนเนื้อที่ดินโดย ประมาณ ดังนี้คือ

ตารางที่ 2.2 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	
พื้นที่เขตอุตสาหกรรมทั่วไป	1,184 ไร่
พื้นที่เขตอุตสาหกรรมส่งออก	683 ไร่
พื้นที่จัดระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ	648 ไร่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.3 การแบ่งพื้นที่โครงการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

โครงการ	เขตอุตสาหกรรมทั่วไป (ไร่)	เขตอุตสาหกรรมส่งออก (ไร่)	พื้นที่สาธารณูปโภค (ไร่)
โครงการเดิม	767	188	335
โครงการส่วนขยายที่3	417	495	313

2.4.3 การแบ่งส่วนงาน

สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีพนักงาน และลูกจ้างปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น 42 คน โดยมีการแบ่งส่วนงานออกเป็น

1. งานบริการทั่วไป มีหน้าที่บริการด้านเอกสารข้อมูล คำแนะนำแก่ผู้มาติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน หน่วยงานราชการ เพื่อให้การดำเนินงานของนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และผู้ประกอบการลุล่วงด้วยดี ดำเนินการด้านธุรการ สารบรรณ และพัสดุ

2. งานบัญชีและการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการด้านรับ-จ่ายเงิน และบัญชีรับ-จ่ายทุกประเภท เก็บรักษาเงินสดย่อย ออกใบเสร็จรับเงิน นำเงินรายรับฝากธนาคาร ประกอบใบสำคัญคู่จ่าย บันทึกรายการบัญชี และจัดทำงบการเงิน

3. งานระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก มีหน้าที่ควบคุมการดูแลปฏิบัติงานของ ระบบประปา ระบบน้ำเสีย ระบบระบายน้ำ ระบบป้องกันน้ำท่วม และระบบสาธารณูปโภคอื่นๆ เพื่อให้บริการแก่ผู้ประกอบการได้อย่างต่อเนื่องและเพียงพอ บำรุงรักษา ซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้อยู่ในสภาพใช้การได้ดี กำกับดูแลด้านความปลอดภัยของสถานที่ การใช้ถนนในนิคมอุตสาหกรรม จัดทำแผนงานซ่อมอาคารอุปกรณ์ และระบบสาธารณูปโภค ควบคุมงานในส่วนที่จ้างเหมา

4. งานกำกับประกอบการกิจการ มีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบ เพื่อขออนุมัติรับรองสำหรับผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร ตรวจสอบ ประเมินผล กำกับดูแลผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ด้านการใช้พื้นที่สิ่งแวดล้อม การก่อสร้างให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ พิจารณาตรวจสอบเพื่อขออนุมัติ รับรองการขอรับสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากร สำหรับผู้ประกอบการในเขตอุตสาหกรรมส่งออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.4 การประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

เขตอุตสาหกรรม	จำนวนโรงงาน โครงการเดิม (1-2)	จำนวนโรงงาน ส่วนขยายที่ 3 ประมาณ	จำนวนโรงงาน ที่เปิดดำเนิน การ	จำนวนโรงงาน เมื่อเต็มโครง การแล้ว
เขตอุตสาหกรรมทั่วไป	45	55	64	100
เขตอุตสาหกรรมส่งออก	40	70	70	110

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พ.ศ. 2539

2.4.4 ระบบสาธารณูปโภคของนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

2.4.4.1 ระบบประปา

	บ่อบาดาล	ความสามารถในการจ่ายน้ำ
1) โครงการเดิม 1-2	5	16,400 ลบ.ม./ วัน
2) โครงการส่วนขยายที่ 3	5	21,600 ลบ.ม./ วัน
รวมจำนวนบ่อบาดาลสามารถในการจ่ายน้ำ	10	38,000 ลบ.ม./ วัน

2.4.4.2 ระบบกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง

เป็นแบบที่ใช้จุลินทรีย์เป็นตัวย่อยสลายสารอินทรีย์ที่ปะปนมากับน้ำเสีย (Extended Aeration)

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

2.2.4.3 ระบบป้องกันน้ำท่วม

1) โครงการเดิม 1-2 มีเขื่อนเดิมรอบพื้นที่ 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

2.4.4.4 ระบบถนน

ประกอบด้วยถนนสายหลักจากทางเข้านิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ถนนสายรองผ่านเข้าไปในพื้นที่ต่างๆ ถนนซอยเข้าสู่ที่ดินแปลงต่างๆ ระบบถนนเป็นถนนลาดยางแบบแอสฟัลติกคอนกรีต โดยถนนย่อยมีแนวกว้าง 20.00 เมตร ถนนรอง 27.00 เมตร และถนนसानประธาน 31.00 เมตร รวมความยาวของถนนประมาณ 22.70 กิโลเมตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.4.5 ระบบระบายน้ำฝน

- 1) เขตอุตสาหกรรมทั่วไป เป็นรางระบายน้ำแบบเปิด คาคคอนกรีต
- 2) เขตอุตสาหกรรมส่งออก เป็นแบบท่อฝังใต้ดินผ่านหน้าที่ดินทุกแปลง

2.4.4.6 ระบบกำจัดขยะ

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

2.4.4.7 ระบบดับเพลิง

มีหัวจ่ายดับเพลิงติดตั้งไว้ตามถนนสายต่างๆ หน้าโรงงาน รวม 87 จุด

2.4.4.8 ระบบไฟฟ้า

โดยการไฟฟ้านครหลวง และการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้จัดสรรที่ดินสำหรับสร้างสถานีไฟฟ้าย่อย 2 แห่ง ในบริเวณโครงการ 1-2 และโครงการส่วนขยายที่ 3

2.4.4.9 ระบบโทรศัพท์

ระบบโทรศัพท์ดำเนินการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยมีอาคารชุมสายในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

2.4.4.10 อัตราค่าบริการต่างๆ

- 1) ค่ากระแสไฟฟ้า การไฟฟ้านครหลวงเป็นผู้เรียกเก็บจากผู้ใช้บริการ
- 2) ค่าโทรศัพท์ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นผู้เรียกเก็บจากผู้ใช้บริการ
- 3) ค่าปะปา 1-1,100 ลบ.ม. ละ 5.50 บาท
ตั้งแต่ 1,000 ลบ.ม. ขึ้นไป อัตรา ลบ.ม. ละ 4 บาท
- 4) ค่าบริการกำจัดน้ำเสีย คิดตามสูตรคำนวณ ดังนี้

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

C = ค่าบริการในการกำจัดน้ำเสีย

Vx = ปริมาณน้ำทิ้งจากโรงงานที่เข้าสู่ระบบ หน่วยเป็น ลบ.ม./วัน โดยคิด 80% ของปริมาณน้ำใช้ซึ่งคำนวณจากมาตรวัดน้ำของโรงงานในหนึ่งเดือน และคิดเฉลี่ยเป็น ลบ.ม./วัน

Bx = BOD Loading ที่ทิ้งจากโรงงานเข้าระบบ หน่วยเป็น กก./วัน ค่า BOD เป็นผลวิเคราะห์จากการเก็บตัวอย่างน้ำทิ้งของโรงงานในหนึ่งเดือน และคิดเฉลี่ยเป็น กก./วัน

Sx = Suspended Solid Loading ที่ทิ้งจากโรงงานเข้าระบบ หน่วยเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กก./ วัน ค่าสารแขวนลอยเป็นผลการวิเคราะห์จากการเก็บตัวอย่างน้ำทิ้ง
ของโรงงานในหนึ่งเดือนและคิดเฉลี่ยเป็น กก./ วัน

2.4.4.11 การให้บริการและอาคารสนับสนุนต่าง ๆ

1) สำนักงานศุลกากรนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งมีเจ้าหน้าที่จากกรมศุลกากรให้
บริการด้านพิธีศุลกากรตลอด 24 ชั่วโมง

2) การบริการด้านอื่น ๆ เช่น ที่ทำการธนาคารกรุงไทย จำกัด สาขาลาดกระบัง ที่ทำการ
ไปรษณีย์โทรเลขลาดกระบัง ตั้งอยู่ ณ อาคารที่ทำการสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง โรงพยาบาลลาดกระบัง คลังสินค้าทัณฑ์บน และโรงพักสินค้าโรง
อาหาร โรงงานมาตรฐานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก อาคารชุมสายโทรศัพท์ เป็นต้น

2.4.5 สิทธิประโยชน์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติ
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ดังต่อไปนี้

2.4.5.1 เขตอุตสาหกรรมทั่วไป

1) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมทั้งที่เป็นคนไทย และคนต่างด้าว
อาจได้รับอนุญาตให้ถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อประกอบกิจการได้ตามจำนวน
เนื้อที่ที่คณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมเห็นสมควร แม้ว่าจะเกินกว่ากำหนดที่จะพึงมีได้ตาม
กฎหมายอื่น

2) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวซึ่ง
เป็นช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการคู่สมรส และบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร
ตามจำนวนและภายในกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมฯ เห็นสมควร

3) คนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือ และผู้ชำนาญการ ซึ่งได้รับอนุญาต
ให้อยู่ในราชอาณาจักร ได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะตำแหน่งที่คณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมฯ
ให้ความเห็นชอบตลอดจนระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

4) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งมีภูมิลำเนาในราชอาณาจักรจะ
ได้รับอนุญาตให้ส่งเงินออกไปนอกราชอาณาจักรเป็นเงินต่างประเทศได้เมื่อเงินทุนที่นำเข้ามา เงิน
ปันผลหรือประโยชน์ที่เกิดจากเงินทุนนั้น เงินกู้ต่างประเทศ และเงินกู้ที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมมีข้อ
ผูกพันกับต่างประเทศ

2.4.5.2 เขตอุตสาหกรรมส่งออก

1) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมได้รับสิทธิประโยชน์ตามข้อ 1 ถึง 4 เช่น
เดียวกับผู้ประกอบการในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิตสำหรับเครื่องจักรอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้รวมทั้งส่วนประกอบของสิ่งดังกล่าวที่จำเป็นต้องใช้ในการผลิตสินค้า และของที่ใช้ในการสร้างประกอบหรือติดตั้งเป็นโรงงานหรืออาคาร

3) ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนอากรขาเข้า และยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิตสำหรับของที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในการผลิตสินค้า

4) ได้รับยกเว้นอากรขาออกและภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต สำหรับของซึ่งได้นำเข้ามารวมทั้งผลิตภัณฑ์ สิ่งพลอยได้ และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิต

5) ได้รับยกเว้นคืนภาษีอากร สำหรับของที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้ได้รับการยกเว้น หรือคืนค่าภาษีอากรเมื่อได้ส่งออกไปนอกราชอาณาจักร ซึ่งถึงแม้ว่าจะมิได้มีการส่งออกไปนอกราชอาณาจักร แต่ได้เป็นการนำเข้าไปในเขตอุตสาหกรรมส่งออก

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กอบกุล เลิศกษิต (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน เพื่อศึกษาระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน ตลอดจนศึกษาถึงปัญหาในระบบการสรรหาและการคัดเลือกที่องค์การกำลังประสบอยู่ อันนำผลการวิจัยเป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือก โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำนวน 687 องค์การ ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะขององค์การ และ สาขาที่จบการศึกษาของผู้สมัครงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ระบบการสรรหาและระบบการคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การเท่านั้นที่มีผลต่อระบบการสรรหาบุคลากรในองค์การ โดยพบว่าองค์การที่มีขนาดลูกจ้างต่างกันจะมีนโยบายการสรรหาและกระบวนการสรรหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ขนาดของการเท่านั้นที่มีผลต่อระบบการคัดเลือกบุคลากรในองค์การ โดยพบว่าองค์การที่มีขนาดลูกจ้างต่างกันจะมีนโยบายการคัดเลือกและกระบวนการคัดเลือกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. องค์การที่ใช้วิธีการสรรหาและวิธีการคัดเลือกผู้สมัครที่จบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาสังคมศาสตร์ไม่แตกต่างกัน

4. สำหรับปัญหาในระบบการสรรหาบุคลากรที่องค์การกำลังประสบอยู่ขณะนี้ ได้แก่ โครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และแผนอัตรากำลังคนของ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ ส่วนปัญหาในระบบการคัดเลือกที่องค์การกำลังประสบอยู่ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน นโยบายขององค์การไม่สอดคล้องกับสภาวะตลาดแรงงานและองค์การไม่มีเครื่องมือแบบทดสอบที่มีคุณภาพ

นิศาตา ไวสุวรรณา (2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและการเลือกสรรของรัฐวิสาหกิจของไทย เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระดับของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในรัฐวิสาหกิจของไทย และพฤติกรรมของฝ่ายบุคคลในการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน โดยทำการศึกษากับพนักงานในการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย การประปา และองค์การสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 581 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และค้นคว้าจากเอกสาร ผลการศึกษาสรุปว่าระดับของเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับคุณวุฒิของพนักงาน กล่าวคือพนักงานที่ทำงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับเทคโนโลยีสูงกว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสูงกว่าพนักงานที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจที่ใช้เทคโนโลยีในระดับปานกลางและระดับต่ำกว่า และยังพบว่าระดับของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในรัฐวิสาหกิจไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะความเป็นสากลของกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก ส่วนปัจจัยที่สำคัญในการคัดเลือกพนักงานก็คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์และความรู้ของผู้สมัคร นอกจากนี้ระบบส่วนบุคคลหรือ "ระบบเส้นสาย" ยังคงมีอยู่มากในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกของรัฐวิสาหกิจทั้ง 3 แห่ง ที่ทำการศึกษา

ชำนาญ แอ่อ่วม (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าองค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีดังนี้

1. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีหลักการสรรหาบุคคลแตกต่างกัน
2. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีนโยบายการสรรหาบุคคลแตกต่างกัน
3. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีแหล่งในการสรรหาบุคคลไม่แตกต่างกัน
4. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีหลักการเลือกสรรบุคคลแตกต่างกัน
5. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีนโยบายการเลือกสรรบุคคลไม่แตกต่างกัน
6. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลไม่แตกต่างกัน
7. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีกระบวนการในการเลือกสรรบุคคลไม่แตกต่างกัน

การสรรหาบุคคลพบว่า โดยหลักการให้ความสำคัญต่อหลักคุณธรรมโดยที่องค์กรทุกกลุ่มใช้ได้แก่ หลักโอกาสในการสรรหาบุคคลโดยการประกาศให้ผู้สนใจทราบโดยทั่วไป หลักความเท่าเทียมกันโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครแข่งขันได้ และหลักความสามารถโดยการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนหนึ่งคนใดมากเป็นพิเศษ แหล่งการสรรหาผู้บริหารใช้แหล่งภายในองค์กรมากที่สุด แต่ก็มีบางครั้งที่สรรหาจากแหล่งภายนอกโดยใช้วิธีแนะนำ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้โดยไม่ผ่านการคัดค้านั้น ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของคนในองค์กร การโฆษณาลงหนังสือพิมพ์ การให้ผู้สมัครเขียนใบสมัครทิ้งไว้ ผลนี้สรุปได้ว่าการสรรหาบุคคลที่สำคัญในทางปฏิบัติคือ การสรรหาผู้บริหารและพนักงานที่มีทักษะเฉพาะด้านซึ่งกำลังขาดแคลน วิธีที่สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพโดยการดำเนินการผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชนหรือศูนย์การเลือกสรรซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้นวิธีการที่น่าดำเนินการก่อนภายใต้เงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดคือ การประกาศทางสื่อมวลชน การแนะนำของคนในองค์กรและการสรรหาจากสถาบันการศึกษา

การเลือกสรรบุคคลพบว่า โดยหลักการต้องการบุคคลที่มีความรับผิดชอบในงาน มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง และมีความตั้งใจในการทำงาน ส่วนนโยบายการเลือกสรรผู้บริหารยึดหลักความสามารถในการกำหนดลำดับการแข่งขันและยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก นโยบายการเลือกสรรพนักงานยึดหลักความสามารถในการกำหนดลำดับการแข่งขัน และยึดหลักความเสมอภาคสำหรับบุคคลที่เข้ารับการเลือกสรร เกณฑ์การคัดเลือกทั้งระดับผู้บริหารและพนักงานมีเกณฑ์ที่เหมือนกัน ได้แก่ ประวัติการศึกษาดี ประวัติการทำงานดี ประวัติส่วนตัวไม่บกพร่องและมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เร็ว ผลนี้สรุปได้ว่า การคัดเลือกบุคคลได้เน้นความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทดสอบและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

รังสิต สิทธิการค้า (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่ากิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าส่วนใหญ่เป็นสาขาของบริษัทข้ามประเทศของญี่ปุ่น มีลักษณะเป็นองค์การขนาดใหญ่ และร้อยละ 80 ขึ้นไป มีการจัดทำการวางแผนกำลังคน แบบบรรยายลักษณะงาน และการระบุคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สาขาวิชาด้านวิศวกรรมศาสตร์ ที่พิจารณาสรรหาและคัดเลือกมากที่สุด คือวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

การสรรหาบุคลากร วิธีการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมที่ระดับปฏิบัติการมาก คือวิธีการสรรหาจากหมายสมัครงานและผู้สมัครเข้ามาสมัครด้วยตนเอง นอกจากนี้ได้รับความสำคัญกับกระบวนการสรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม ในระดับปฏิบัติการมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมในระดับมาก คือ นโยบายการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร และปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงกำลังหรือสายการผลิตของบริษัท

การคัดเลือกบุคลากร วิธีการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม ที่มีระดับปฏิบัติการมากที่สุด คือ วิธีการสัมภาษณ์ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม คือ การตัดสินใจครั้งสุดท้ายจะขึ้นอยู่กับหัวหน้างานที่ต้องการในตำแหน่งงานนั้น โดยพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้องและให้ความเสมอภาคในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลัดดา จาริกสถิตย์วงศ์ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบรรษัทข้ามชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีบรรษัทข้ามชาติของประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่านโยบายการบริหารงานได้รับการกำหนดจากบรรษัทแม่ในต่างประเทศ ผู้บริหารคนไทยเป็นผู้ดำเนินงาน ขนาดองค์กรมีผลต่อการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการกำหนดรูปแบบชัดเจนกว่าขนาดเล็ก เช่น บริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการกำหนดค่าพรรณาลักษณะงานร้อยละ 100.0 ในขณะที่บริษัทขนาดเล็กญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา มีร้อยละ 35.7 และ 15.6 ตามลำดับ

การสรรหานักงานใช้วิธีการสรรหาโดยการประกาศทางหนังสือพิมพ์มากที่สุด แต่มีแนวโน้มใช้วิธีการสรรหาจากสถาบันการศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะบริษัทที่ต้องการแรงงานที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา หรือแรงงานที่ขาดแคลนบางสาขา เช่น วิศวกร ช่างเทคนิค บัญชี ฯลฯ โดยมากเป็นบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่น แต่บรรษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกาต้องการผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า

กระบวนการคัดเลือกพนักงานใช้วิธีการคัดเลือกพนักงานจากใบสมัคร จดหมายสมัครงาน และใช้การสัมภาษณ์เป็นการสอบถามข้อมูลเบื้องต้น สำหรับวิธีการทดสอบภาคปฏิบัติมีการใช้บ้าง เช่น ทางช่างเทคนิคต่างๆ มีร้อยละ 5.2

สมศรี ศิริไหวประพันธ์ (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการวางแผนและการสรรหานบุคลากรของธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นคือ ผู้บริหารงานบุคคลจาก 76 บริษัท ประกอบด้วยธุรกิจ 3 ประเภท คือ กลุ่มธนาคาร กลุ่มการค้า และกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า

ประการแรก องค์การส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 57.9 ของธุรกิจขนาดใหญ่ขาดการวางแผนอัตรากำลังคนอย่างมีหลักเกณฑ์ แม้ว่ากิจการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแก่กำลังคนขององค์การตนเองค่อนข้างสูงก็ตาม

ประการที่สอง การสรรหานักบุคลากรของธุรกิจขนาดใหญ่ มีทั้งการสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายในและภายนอกองค์การ

ประการที่สาม การสรรหานักบุคลากรจากภายนอกองค์การ บริษัทโดยส่วนใหญ่สรรหานักงานระดับปฏิบัติการด้วยการพิจารณาจากใบสมัครงาน จดหมายสมัครงาน และการติดต่อผ่านสถาบันการศึกษา ส่วนการสรรหาผู้บริหารระดับต้น กลาง และสูง ใช้วิธีการโฆษณาประกาศผ่านสื่อมวลชนมากที่สุด แต่ใช้วิธีการอื่นประกอบด้วย เช่น การแนะนำจากบุคคลภายนอกซึ่งเป็นที่นับถือ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประการที่สี่ บุคลากรที่สรรหาได้จากแหล่งกำลังคนภายในและภายนอกองค์การ มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ประการที่ห้า ปัญหาสำคัญในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ คือ ขาดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหนึ่งๆ ขาดการเตรียมการล่วงหน้า และไม่มีนโยบายการสรรหาที่แน่นอน

กล่าวโดยสรุป การวิจัยทั้ง 6 เรื่องนี้ได้นำเสนอ ได้ให้ข้อมูลบางประการซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสาระนิพนธ์ในการวิจัยครั้งนี้ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเหล่านี้ยังเป็นส่วนประกอบเพียงเสี้ยวหนึ่งเท่านั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์ต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือชื่อตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นที่มีงานในหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่า หรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งดังกล่าวของสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 144 คนจาก 144 โรงงาน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทั้งหมด 144 โรงงานซึ่งประกอบด้วยเขตอุตสาหกรรมทั่วไปจำนวน 64 โรงงาน และเขตอุตสาหกรรมส่งออกจำนวน 80 โรงงาน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง "วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น" (Stratified random sampling) โดยที่ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) คำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 284) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด
 e หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อน

(ในการศึกษานี้กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05)

จากจำนวนของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเมื่อแทนค่าในสูตรดังกล่าวข้างต้นที่ สามารถคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้ คือ

$$n = \frac{144}{1+144(.05)^2}$$

$$= 105 \quad \text{คน}$$

จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละเขตอุตสาหกรรม ดังแสดงรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เมื่อแบ่งตามเขตอุตสาหกรรม ดังในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม

เขตอุตสาหกรรม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เขตอุตสาหกรรมทั่วไป	64	47
เขตอุตสาหกรรมส่งออก	80	58
รวม	144	105

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ตามเกี่ยวกับ เขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในกรณีต่างๆ ดังที่ได้กำหนดไว้ตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในกรณีต่างๆ ดังที่ได้กำหนดไว้ตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามลักษณะตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์เพื่อตรวจสอบแนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษารวม 4 ท่าน คือ

4.1 ผศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี ประธานสาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.2 คุณกฤษดา โกมลมิศร์ ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด 2/8 หมู่ 11 ถ.ลำลูกกา อ.ลำลูกกา ปทุมธานี 12150

4.3 คุณนงลักษณ์ วงษ์มนตรีสุข ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด 14/3 ถ.พหลโยธิน กม.33 ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120

4.4 คุณสงัด โกสมสุริยา ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล บริษัท เค อาร์ พี ซีชั่น จำกัด(มหาชน) 162 หมู่ 5 ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.อยุธยา 13170

5. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดดีแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือ สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 30 คน

2. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ที่เรียกว่า "สัมประสิทธิ์อัลฟา" ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.761

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตั้งคำนวณจากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ : 125-126)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\} \quad (3.2)$$

เมื่อ α	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n	หมายถึง	จำนวนข้อ
S_i^2	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
S_i^2	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. บันทึกขอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลเพื่อนำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมาดำเนินการวิจัยดังกล่าวที่กำหนดไว้
2. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง
3. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมด้วยตนเอง โดยหลังจากนั้นนัดมารับแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่งใน 2 สัปดาห์
4. ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 105 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับสมบูรณ์ 65 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 61.90

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for Window) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 1.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย
 - 1.1.1 หาค่าความถี่และค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีต่อการคัดเลือกและการสรรหาบุคลากรในแต่ละด้าน ดังสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137,143)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 X_i หมายถึง คะแนนแต่ละข้อ
 n หมายถึง จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่าง

1.1.3 หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์เนื้อหาการกระจายของคะแนนในแต่ละด้าน ดังสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่าง

1.1.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cron-bach)

1.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการเปรียบเทียบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ที่จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ และผู้ร่วมลงทุน วิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for Window) สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ t-test ชนิด Independent Sample

2. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าเฉลี่ย มีเกณฑ์ประเมินค่าในการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมแบ่งเป็น 5 ระดับคะแนน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมากที่สุด	ให้คะแนน	5
การปฏิบัติการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมาก	ให้คะแนน	4
การปฏิบัติการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรปานกลาง	ให้คะแนน	3
การปฏิบัติการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรน้อย	ให้คะแนน	2
การปฏิบัติการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

โดยถือเกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538 : 50) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับที่ใช้ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับที่ใช้ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับที่ใช้ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับที่ใช้ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับที่ใช้ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรน้อยที่สุด

2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์ประเมินค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดการกระจายของข้อมูล โดยแบ่งระดับการกระจายข้อมูลได้ ดังนี้ (William Wiersma.1994 : 345)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง .00 - .99	หมายถึง	ข้อมูลมีการกระจายไม่มาก
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1 ขึ้นไป	หมายถึง	ข้อมูลมีการกระจายมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

4.1 ตอนที่ 1 ศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

4.2 ตอนที่ 2 ศึกษาการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

4.3 ตอนที่ 3 ศึกษาการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

4.4 ตอนที่ 4 เปรียบเทียบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

4.1 ตอนที่ 1 : ศึกษาสถานภาพของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	20	30.8
หญิง	45	69.2
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิงจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 เป็นเพศชายจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 35 ปี	33	50.8
35-45 ปี	25	38.5
46-55 ปี	6	9.2
56 ปีขึ้นไป	1	1.5
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากมีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคืออายุ 35-45 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 อายุ 46-55 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และอายุมากกว่า 56 ปีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	26.2
ปริญญาตรี	34	52.3
สูงกว่าปริญญาตรี	14	21.5
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม

เขต	จำนวน	ร้อยละ
อุตสาหกรรมทั่วไป	30	46.2
อุตสาหกรรมส่งออก	35	53.8
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 และเขตอุตสาหกรรมทั่วไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
เล็ก	43	66.2
ใหญ่	22	33.8
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน

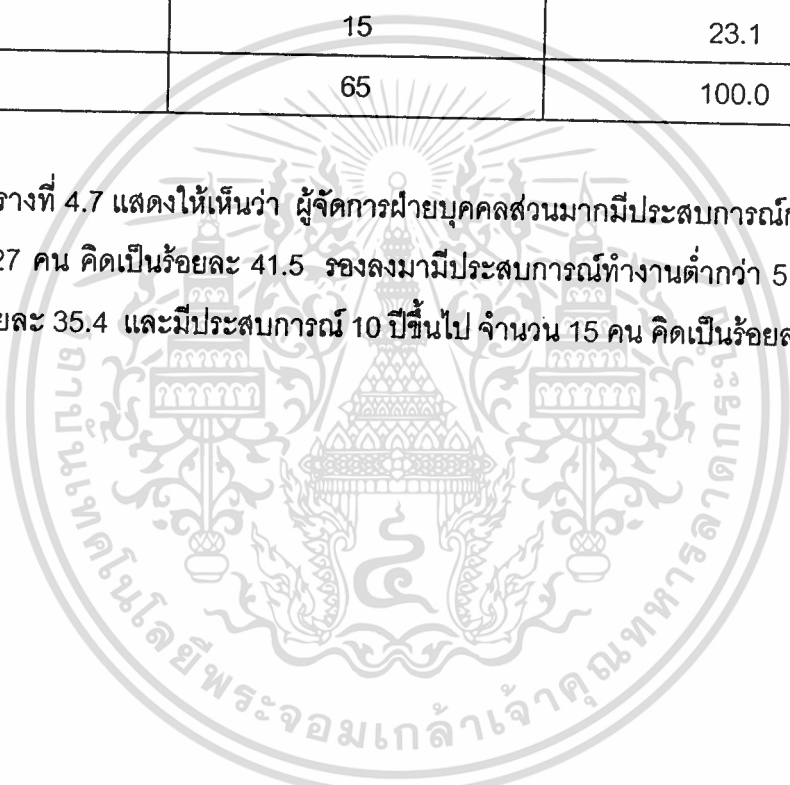
ผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
มี	46	70.8
ไม่มี	19	29.2
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากปฏิบัติงานในสถานประกอบการมีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 และสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	23	35.4
5-10 ปี	27	41.5
10 ปีขึ้นไป	15	23.1
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 และมีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1



4.2 ตอนที่ 2 : ศึกษาการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากร

หลักการสรรหาบุคลากร	n = 65		ระดับที่ใช้ ในการ สรรหา	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านมีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจ ทราบ โดยทั่วไป	3.69	.90	มาก	6
2. ท่านกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครสอดคล้อง กับงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่	4.23	.72	มาก	3
3. ท่านกำหนดประสบการณ์ทำงานของผู้ สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ	3.69	.80	มาก	6
4. ท่านเปิดโอกาสผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่น ใบสมัครเข้าแข่งขัน	4.07	.90	มาก	5
5. ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใด คนหนึ่งเป็นพิเศษ	4.62	1.01	มากที่สุด	1
6. ท่านยึดหลักผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง กว่าจะได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน	4.12	.85	มาก	4
7. ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สมัคร มากกว่าปริมาณของผู้สมัคร	4.40	.78	มาก	2
รวม	4.06	.54	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมด้านหลักการสรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และลักษณะการกระจายของข้อมูล คือ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .54 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีระดับที่ใช้ในการสรรหาด้านหลักการสรรหาบุคลากรส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้านหลักการสรรหาบุคลากรส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 5 ที่กล่าวว่า ท่านหลีกเลี่ยงการเอกลำเนาเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า การสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 5 ที่ว่า ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ส่วนข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือข้อ 1 ที่ว่าท่านมีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจทราบ โดยทั่วไป และข้อ 3 ที่ว่าท่านกำหนดประสบการณ์ทำงานของผู้สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เท่ากัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร

นโยบายการสรรหาบุคลากร	n = 65		ระดับที่ใช้ ในการ สรรหา	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้	4.40	.74	มาก	1
2. ท่านเปิดรับผู้สมัครงานทุกวันทำการไม่ว่าจะมีการประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ตาม	2.33	1.48	น้อย	6
3. ท่านให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	4.26	.69	มาก	3
4. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครเข้ามาทำงานได้ในทุกระดับตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการโดยไม่จำเป็นต้องเริ่มทำงานในตำแหน่งระดับต้นหรือระดับต่ำสุดก่อน	3.93	.94	มาก	4
5. ท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง	2.27	1.11	น้อย	5
6. ท่านเปิดรับสมัครเฉพาะเมื่อมีตำแหน่งที่ว่าง	4.30	.84	มาก	2
รวม	3.58	.46	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และลักษณะการกระจายของข้อมูล คือ มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีระดับที่ใช้ในการสรรหาด้านนโยบายการสรรหาบุคลากรส่วนใหญ่ไปในทาง เดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านนโยบาย การสรรหาบุคลากรส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 2 ที่ว่า ท่านเปิดรับผู้สมัครงานทุกวันทำการไม่ว่าจะมีการประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ตาม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 และข้อ 5 ที่ว่าท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไป จนถึงตำแหน่งที่ว่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่ สุดคือข้อ 1 ที่ว่าท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัคร งานได้ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือข้อ 5 ที่ว่าท่านเปิดรับสมัครเข้ามาใน ตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร
ภายในสถานประกอบการ

แหล่งการสรรหาบุคลากร	n = 65		ระดับที่ใช้ ในการ สรรหา	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
แหล่งจากภายในสถานประกอบการ				
1. ท่านให้โอกาสพนักงานในสถานประกอบการก่อนที่จะรับผู้สมัครจากบุคคลภายนอก	3.43	1.08	ปานกลาง	2
2. ท่านประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันและแจ้งให้ทราบว่า มีอัตราตำแหน่งว่าง เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะสมัคร	3.09	1.24	ปานกลาง	3
3. ท่านให้พนักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกันเอง	2.55	1.09	ปานกลาง	5
4. ท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ	3.61	.91	มาก	1
5. ท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ	2.63	1.30	ปานกลาง	4
รวม	3.06	.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการ มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และลักษณะการกระจายของข้อมูล คือ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีระดับที่ใช้ในการสรรหาด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่ 4 ที่ว่า ท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีการปฏิบัติที่ใช้ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสรรหาอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ 4 ที่ว่าท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือข้อ 3 ที่ว่าท่านให้พนักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกันเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการ

แหล่งการสรรหาบุคลากร	n = 65		ระดับที่ใช้ในการสรรหา	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
แหล่งจากภายนอกสถานประกอบการ				
1. ท่านได้ประกาศรับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	2.20	1.20	น้อย	4
2. ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของราชการผ่านกรมการจัดหางาน	1.90	1.10	น้อย	6
3. ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน	2.03	1.11	น้อย	5
4. ท่านลงโฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ	2.90	1.73	ปานกลาง	3
5. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางวิทยุ หรือ โทรทัศน์	1.69	.41	น้อย	7
6. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์	1.90	1.08	น้อย	6
7. ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง	4.13	1.17	มาก	1
8. ท่านได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานปัจจุบันในสถานประกอบการของท่าน	3.32	1.25	ปานกลาง	2
9. ท่านได้บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากการซื้อตัวมาจากสถานประกอบการอื่น	1.66	.92	น้อย	8
รวม	2.36	.60	น้อย	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการ มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับน้อย คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 และลักษณะการกระจายของข้อมูล คือ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีระดับที่ใช้ในการสรรหาด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นข้อที่ 7 ที่ว่า ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก ข้อ 8 ที่ว่าท่านได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานปัจจุบันในสถานประกอบการของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และข้อที่ 4 ที่ว่า ท่านลงโฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ 7 ที่ว่าท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือข้อ 9 ที่ว่า ท่านได้บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากการซื้อตัวมาจากสถานประกอบการอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.66

ตารางที่ 4.12 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร

แหล่งการสรรหาบุคลากร	n = 65		ระดับที่ใช้ในการสรรหา
	\bar{X}	S.D.	
การสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการ	3.06	.71	ปานกลาง
การสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการ	2.36	.60	น้อย
รวม	2.71	.51	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และลักษณะการกระจายของข้อมูล คือ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีระดับที่ใช้ในการสรรหาด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.13 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

การสรรหาบุคลากร	n = 65		ระดับที่ใช้ในการสรรหา	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
หลักการสรรหาบุคลากร	4.06	.54	มาก	1
นโยบายการสรรหาบุคลากร	3.58	.46	มาก	2
แหล่งการสรรหาบุคลากร	2.71	.51	ปานกลาง	3
รวม	3.45	.39	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวม มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับที่ใช้ในการสรรหาบุคลากร ดังนี้คือ

1. หลักการสรรหาบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06
2. นโยบายการสรรหาบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58
3. แหล่งการสรรหาบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

สำหรับลักษณะการกระจายของข้อมูล คือ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .39 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีระดับที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรทั้ง 3 ด้านส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

4.3 ตอนที่ 3 : ศึกษาการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร

หลักการคัดเลือกบุคลากร	n = 65		ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์				
2. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีบุคลิกภาพที่ดี	4.41	.63	มาก	2
3. ท่านให้ความสำคัญผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษนอกเหนือจากความรู้ที่ศึกษามาโดยตรงตามที่ท่านต้องการ	4.06	.96	มาก	5
4. ท่านคัดเลือกโดยการทดสอบผู้สมัครที่มีปฏิภาณไหวพริบ เขาวนมีปัญญา สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.93	.82	มาก	7
5. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.12	1.00	มาก	4
6. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน	4.00	.79	มาก	6
7. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีลักษณะสามารถปรับตัวเข้ากับงาน อีกทั้งสังคมผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.46	.63	มาก	1
	4.32	.75	มาก	3
รวม	4.18	.56	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และลักษณะการกระจายของข้อมูล คือมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีระดับที่ใช้ในการคัดเลือกด้านหลักการคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ 6 ที่ว่าท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.46 และข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือข้อ 3 ที่ว่า ท่านให้ความสำคัญผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษ นอกเหนือจากความรู้ที่ศึกษามาโดยตรงตามที่ท่านต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร

นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	n = 65		ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก	4.43	.61	มาก	2
2. ท่านยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการเป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.41	.88	มาก	3
3. ท่านพิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการด้วย	4.26	.66	มาก	5
4. ท่านให้ผู้สมัครมีการสอบแข่งขันโดยการสอบข้อเขียน	2.81	1.33	ปานกลาง	10
5. ท่านใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.47	1.06	มาก	1
6. ท่านมีการทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร	3.64	1.20	มาก	6
7. ท่านยึดหลักนโยบายประหยัด โดยกำหนดอัตราเงินเดือนไว้ตายตัว	3.30	.95	ปานกลาง	8
8. ท่านให้ความสำคัญโดยพิจารณาผู้สมัครภายในก่อนผู้สมัครภายนอกสถานประกอบการ	3.16	1.13	ปานกลาง	9
9. ท่านมีการประเมินผลการคัดเลือกในภายหลัง	3.49	1.14	ปานกลาง	7
10. ท่านให้ผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการผู้สมัครเข้าทำงานเป็นคนตัดสินใจขั้นสุดท้าย	4.30	.93	มาก	4
รวม	3.83	.51	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และลักษณะการกระจายของข้อมูล คือ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน

ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีระดับที่ใช้ในการคัดเลือกด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 9 ที่ว่าท่านมีการประเมินผลการคัดเลือกในภายหลัง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ข้อที่ 7 ที่ว่าท่านยึดหลักนโยบายประหยัด โดยกำหนดอัตราเงินเดือนไว้ตายตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ข้อที่ 8 ที่ว่าท่านให้ความสำคัญโดยพิจารณาผู้สมัครภายในก่อนผู้สมัครภายนอกสถานประกอบการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และข้อที่ 4 ที่ว่าท่านให้ผู้สมัครมีการสอบแข่งขันโดยการสอบข้อเขียน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 โดยทั้ง 4 ข้อมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ 5 ที่ว่าท่านใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือข้อ 4 ที่ว่าท่านให้ผู้สมัครมีการสอบแข่งขันโดยการสอบข้อเขียน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81



ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือก
บุคลากร

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	n = 65		ระดับที่ใช้ในการ คัดเลือก	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านให้การต้อนรับผู้สมัครงานทุกคน	4.43	.63	มาก	1
2. ท่านให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครทุกคนได้รับการ ตรวจสอบใบสมัครก่อน	4.20	.90	มาก	2
3. ท่านมีการทดสอบเชาวน์ปัญญา	3.84	1.12	มาก	5
4. ท่านมีการทดสอบความถนัด	3.67	1.17	มาก	6
5. ท่านมีการทดสอบผลสัมฤทธิ์	3.20	1.03	ปานกลาง	13
6. ท่านมีการทดสอบความสนใจ	3.38	1.07	ปานกลาง	10
7. ท่านมีการทดสอบบุคลิกภาพ	3.29	1.08	ปานกลาง	11
8. ท่านมีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อประกอบ การตัดสินใจการคัดเลือกผู้สมัคร	3.86	.91	มาก	4
9. ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากหนังสือรับรอง จากที่ทำงานเดิมที่ผู้สมัครนำมา	3.60	1.08	มาก	8
10. ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัคร อ้างถึง	3.06	1.10	ปานกลาง	14
11. ท่านมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัคร จากสถานศึกษา	3.24	1.34	ปานกลาง	12
12. ท่านมีส่วนในการตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัคร เข้าทำงาน	3.64	.87	มาก	7
13. การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน เป็นการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่จะ เข้าไปทำงานด้วย	4.16	.71	มาก	3
14. การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงานโดย เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูง	3.55	1.15	มาก	9
15. ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับการตรวจสอบ ภาพก่อนบรรจุเข้าทำงาน	3.67	1.35	มาก	6
รวม	3.62	.56	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และลักษณะการกระจายของข้อมูล คือ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีระดับที่ใช้ในการคัดเลือกด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 6 ที่ว่าท่านมีการทดสอบความสนใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ข้อที่ 7 ที่ว่าท่านมีการทดสอบบุคลิกภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ข้อที่ 11 ที่ว่าท่านมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ข้อที่ 5 ที่ว่าท่านมีการทดสอบผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และข้อที่ 10 ที่ว่าท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 โดยทั้ง 5 ข้อมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ 1 ที่ว่า ท่านให้การต้อนรับผู้สมัครงานทุกคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือข้อ 10 ที่ว่าท่าน ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือก
บุคลากร

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	n = 65		ระดับที่ใช้ ในการ คัดเลือก	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี	3.44	.90	ปานกลาง	8
2. ท่าน คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงานดี	4.00	.75	มาก	5
3. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้เร็ว	4.06	.86	มาก	4
4. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.96	.84	มาก	6
5. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอำนาจหน้าที่ของตนเอง	3.87	.81	มาก	7
6. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้งานได้	4.20	.75	มาก	3
7. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.27	.59	มาก	2
8. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	4.41	.58	มาก	1
รวม	4.03	.61	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมในด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรอยู่ใน การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และลักษณะการกระจายของข้อมูลคือ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีระดับที่ใช้ในการคัดเลือกด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านเกณฑ์ การคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่ การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 1 ที่ว่า ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือก อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการ ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือก บุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ 8 ที่ว่า ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงานมี บุคลิกลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และข้อที่มี คะแนนต่ำที่สุดคือข้อ 1 ที่ว่าท่านท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ตารางที่ 4.18 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่าย บุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

การคัดเลือกบุคลากร	n = 65		ระดับที่ใช้ใน การ คัดเลือก	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
หลักการคัดเลือกบุคลากร	4.18	.56	มาก	1
นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	3.83	.51	มาก	3
กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	3.62	.56	มาก	4
เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	4.03	.61	มาก	2
รวม	3.91	.47	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวม การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่าย บุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับ ที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้คือ

1. หลักการคัดเลือกบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18
2. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03
3. นโยบายการคัดเลือกบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83
4. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

สำหรับลักษณะการกระจายของข้อมูล คือ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47 แสดง ว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีระดับที่ใช้ในการคัด เลือกบุคลากรทั้ง 4 ด้านส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

4.4 ตอนที่ 4 : เปรียบเทียบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการ ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังด้านหลักการสรรหาบุคลากร จำแนกตาม
เขตอุตสาหกรรม

หลักการสรรหาบุคลากร	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (n = 30)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (n = 35)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจทราบ โดยทั่วไป	3.70	.83	3.68	.96	.06
2. ท่านกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครสอดคล้องกับงานใน ตำแหน่งที่ว่างอยู่	4.26	.63	4.20	.79	.36
3. ท่านกำหนดประสบการณ์ทำงานของผู้สมัครงานใน ตำแหน่งที่ต้องการ	3.65	.81	3.80	.79	-1.16
4. ท่านเปิดโอกาสผู้ที่มีความสามารถดีกว่าคนอื่นสมัครเข้า แข่งขัน	4.23	.72	3.94	1.02	1.29
5. ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็น พิเศษ	4.53	.73	4.02	1.17	2.11*
6. ท่านยึดถือผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่าจะได้รับการ คัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน	4.06	.90	4.17	.82	-.48
7. ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สมัครมากกว่าปริมาณ ของผู้สมัคร	4.43	.85	4.37	.73	.31
รวม	4.11	.47	4.02	.60	.62

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากรจำแนก
ตามเขตอุตสาหกรรม พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไป
และผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขต
อุตสาหกรรมทั่วไป ด้านหลักการสรรหาบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่ง
ออกและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติ
ต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร จำแนกตาม
เขตอุตสาหกรรม

นโยบายการสรรหาบุคลากร	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (n = 30)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (n = 35)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม กับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้	4.66	.54	4.17	.82	2.89*
2. ท่านเปิดรับผู้สมัครงานทุกวันทำการไม่ว่าจะมีการ ประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ตาม	2.70	1.53	2.02	1.38	1.85
3. ท่านให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความ ชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	4.30	.65	4.22	.73	.41
4. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครเข้ามาทำงานได้ในทุกระดับ ตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการโดยไม่จำเป็นต้อง เริ่มทำงานในตำแหน่งระดับต้นหรือระดับต่ำสุดก่อน	4.13	.81	3.77	1.03	1.54
5. ท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึง เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง	1.93	1.04	2.57	1.09	-2.39*
6. ท่านเปิดรับสมัครเฉพาะเมื่อมีตำแหน่งที่ว่าง	4.23	.97	4.37	.73	-.65
รวม	3.66	.40	3.52	.50	1.18

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร
จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมพบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่ว
ไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรม
ทั่วไป ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก
ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัคร
ทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้ และการสรรหาบุคคลของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขต
อุตสาหกรรมทั่วไป ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านเปิดรับ
สมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร จำแนกตามเขต
อุตสาหกรรม

แหล่งการสรรหาบุคลากร	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (n = 30)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (n = 35)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านให้โอกาสพนักงานในสถานประกอบการก่อนที่จะรับ ผู้สมัครจากบุคคลภายนอก	3.63	1.15	3.25	1.01	1.39
2. ท่านประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันและแจ้งให้ ทราบว่ามีอัตราตำแหน่งว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ ที่จะสมัคร	3.33	1.32	2.88	1.15	1.45
3. ท่านให้พนักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกัน เอง	2.43	1.16	2.65	1.02	-.82
4. ท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้ สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตาม ต้องการ	3.80	.88	3.45	.91	1.52
5. ท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้าย ด้วยความสมัครใจ	2.86	1.35	2.42	1.24	1.35
6. ท่านได้ประกาศรับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	2.56	1.27	1.88	1.05	2.35*
7. ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของทางราชการ ผ่านกรมการจัดหางาน	1.96	1.06	1.85	1.14	.39
8. ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน	2.10	1.12	1.97	1.12	.46
9. ท่านลงโฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์ อื่น ๆ	2.96	1.42	2.85	1.98	.25
10. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางวิทยุ หรือ โทรทัศน์	1.13	.34	1.20	.47	-.63
11. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์	2.26	1.17	1.60	.91	2.57*
12. ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง	4.06	1.36	4.20	.99	-.45
13. ท่านได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานปัจจุบันใน สถานประกอบการของท่าน	3.23	1.00	3.40	1.43	-.53
14. ท่านได้บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากการซื้อตัวมาจาก สถานประกอบการอื่น	1.73	1.01	1.60	.84	-.57
รวม	2.72	.43	2.51	.56	1.64

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมพบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ข้อ คือ 1.ท่านได้ประกาศรับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ 2.ท่านประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ตารางที่ 4.22 สรุปการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม

การสรรหาบุคลากร	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (n = 30)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (n = 35)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
หลักการสรรหาบุคลากร	4.11	.47	4.02	.60	.62
นโยบายการสรรหาบุคลากร	3.66	.40	3.52	.50	1.18
แหล่งการสรรหาบุคลากร	2.72	.43	2.51	.56	1.64
รวม	3.49	.36	3.35	.41	1.45

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่าการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไป และผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 1 " การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม "

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของภาคอุตสาหกรรม
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากร
จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

หลักการสรรหาบุคลากร	ขนาดเล็ก (n = 43)		ขนาดใหญ่ (n = 22)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจ ทราบ โดยทั่วไป	3.67	.89	3.72	.93	-0.22
2. ท่านกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครสอดคล้องกับงาน ในตำแหน่งที่ว่างอยู่	4.27	.66	4.18	.85	.38
3. ท่านกำหนดประสบการณ์ทำงานของผู้สมัครงาน ในตำแหน่งที่ต้องการ	3.67	.83	3.77	.75	-0.57
4. ท่านเปิดโอกาสผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบ สมัครเข้าแข่งขัน	3.93	.93	4.31	.77	-1.55
5. ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่ง เป็นพิเศษ	4.18	.95	4.45	1.14	-1.09
6. ท่านยึดหลักผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่าจะ ได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน	3.97	.85	4.40	.79	-2.01*
7. ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สมัครมากกว่า ปริมาณของผู้สมัคร	4.37	.75	4.45	.85	-0.39
รวม	4.01	.53	4.18	.56	-1.27

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากรจำแนก
ตามขนาดสถานประกอบการ พบว่าการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
ขนาดเล็กและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน
สถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการสรรหาบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน
ประกอบการขนาดเล็ก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่าน
ยึดหลักผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่าจะได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร จำแนกตาม
ขนาดสถานประกอบการ

นโยบายการสรรหาบุคลากร	ขนาดเล็ก (n = 43)		ขนาดใหญ่ (n = 22)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้	4.32	.77	4.54	.67	-1.12
2. ท่านเปิดรับผู้สมัครงานทุกวันทำการไม่ว่าจะมีการประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ตาม	2.27	1.45	2.22	1.62	-.62
3. ท่านให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	4.23	.68	4.36	.72	-.85
4. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครเข้ามาทำงานได้ในทุกระดับตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการโดยไม่จำเป็นต้องเริ่มทำงานในตำแหน่งระดับต้นหรือระดับต่ำสุดก่อน	3.95	.89	3.95	1.09	-.09
5. ท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง	2.25	1.07	2.50	1.23	.25
6. ท่านเปิดรับสมัครเฉพาะเมื่อมีตำแหน่งที่ว่าง	4.25	.87	4.31	.83	-.07
รวม	3.55	.40	3.65	.56	-.71

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่าการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร จำแนกตามขนาด
สถานประกอบการ

แหล่งการสรรหาบุคลากร	ขนาดเล็ก (n = 43)		ขนาดใหญ่ (n = 22)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านให้โอกาสพนักงานในสถานประกอบการก่อนที่จะรับผู้สมัครจากบุคคลภายนอก	3.32	1.01	3.68	1.21	-1.33
2. ท่านประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันและแจ้งให้ทราบว่ามีอัตราตำแหน่งว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะสมัคร	3.06	1.18	3.22	1.37	-.62
3. ท่านให้พนักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกันเอง	2.53	1.00	2.68	1.28	-.67
4. ท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ	3.58	.82	3.68	1.08	-.41
5. ท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ	2.60	1.23	2.59	1.50	.17
6. ท่านได้ประกาศรับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	2.09	1.15	2.36	1.25	-.78
7. ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของทางราชการผ่านกรมการจัดหางาน	1.86	1.03	1.95	1.17	-.24
8. ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน	2.06	1.18	2.00	1.02	.15
9. ท่านลงโฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ	2.79	1.80	3.09	1.60	-.60
10. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางวิทยุ หรือ โทรทัศน์	1.13	.41	1.18	.39	-.17
11. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์	1.74	1.00	2.27	1.20	-1.85
12. ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง	4.16	1.11	4.04	1.29	.45
13. ท่านได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานปัจจุบันในสถานประกอบการของท่าน	3.37	1.38	3.22	.97	.43
14. ท่านได้บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากการซื้อตัวมาจากสถานประกอบการอื่น	1.81	1.00	1.31	.64	2.52*
รวม	2.58	.49	2.66	.55	-.59

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่าการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกอบการขนาดเล็กและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านได้บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากการซื้อตัวมาจากสถานประกอบการอื่น

ตารางที่ 4.26 สรุปการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

การสรรหาบุคลากร	ขนาดเล็ก (n = 43)		ขนาดใหญ่ (n = 22)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
หลักการสรรหาบุคลากร	4.01	.53	4.18	.56	-1.27
นโยบายการสรรหาบุคลากร	3.55	.40	3.65	.56	-.71
แหล่งการสรรหาบุคลากร	2.58	.49	2.66	.56	-.59
รวม	3.38	.35	3.50	.46	-1.15

จากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่าการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 " การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามขนาดอุตสาหกรรม "

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากร จำแนกตาม
ผู้ร่วมลงทุน

หลักการสรรหาบุคลากร	มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ (n = 46)		ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 19)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจทราบ โดยทั่วไป	3.69	.93	3.68	.82	.04
2. ท่านกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครสอดคล้องกับงานใน ตำแหน่งที่ว่างอยู่	4.30	.66	4.05	.84	1.28
3. ท่านกำหนดประสบการณ์ทำงานของผู้สมัครงานใน ตำแหน่งที่ต้องการ	3.84	.81	3.31	.67	2.51*
4. ท่านเปิดโอกาสผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้า แข่งขัน	4.00	.96	4.26	.73	-1.06
5. ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็น พิเศษ	4.19	1.12	4.42	.69	-.80
6. ท่านยึดถือผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่าจะได้รับการ คัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน	4.15	.84	4.05	.91	.42
7. ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สมัครมากกว่าปริมาณ ของผู้สมัคร	4.39	.82	4.42	.69	-.13
รวม	4.08	.57	4.03	.49	.35

จากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากร
จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน พบว่าการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มี
ผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน
ประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านหลักการสรรหาบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน
สถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านกำหนดประสบการณ์ทำงานของผู้สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร จำแนกตาม
ผู้ร่วมลงทุน

นโยบายการสรรหาบุคลากร	มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 46)		ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 19)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้	4.32	.79	4.57	.60	-1.24
2. ท่านเปิดรับผู้สมัครงานทุกวันทำการไม่ว่าจะมีการประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ตาม	2.26	1.43	2.52	1.61	-.65
3. ท่านให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	4.19	.68	4.42	.69	-1.20
4. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครเข้ามาทำงานได้ในทุกระดับตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการโดยไม่จำเป็นต้องเริ่มทำงานในตำแหน่งระดับต้นหรือระดับต่ำสุดก่อน	3.82	1.03	4.21	.63	-1.49
5. ท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง	2.32	1.11	2.15	1.11	.55
6. ท่านเปิดรับสมัครเฉพาะเมื่อมีตำแหน่งที่ว่าง	4.41	.77	4.05	.97	1.58
รวม	3.55	.48	3.65	.41	-.78

จากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน พบว่าการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มี

ผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วม
ลงทุน

แหล่งการสรรหาบุคลากร	มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ (n = 46)		ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 19)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านให้โอกาสพนักงานในสถานประกอบการก่อนที่จะรับ ผู้สมัครจากบุคคลภายนอก	3.30	1.13	3.73	.93	-1.46
2. ท่านประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันและแจ้งให้ ทราบว่ามิอัตราตำแหน่งว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ ที่จะสมัคร	3.04	1.19	3.21	1.39	-.48
3. ท่านให้พนักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกัน เอง	2.52	1.06	2.63	1.16	-.36
4. ท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้ สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตาม ต้องการ	3.60	.90	3.63	.95	-.09
5. ท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้าย ด้วยความสมัครใจ	2.60	1.29	2.68	1.37	-.21
6. ท่านได้ประกาศรับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	2.19	1.22	2.21	1.18	-.04
7. ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของทางราชการ ผ่านกรมการจัดหางาน	2.00	1.17	1.68	.88	1.05
8. ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน	2.23	1.21	1.52	.61	3.13*
9. ท่านลงโฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ	2.97	1.84	2.73	1.48	.50
10. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางวิทยุ หรือ โทรทัศน์	1.21	.46	1.05	.22	1.90
11. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์	1.93	1.12	1.84	1.01	.31
12. ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง	3.91	1.27	4.68	.58	-3.33*
13. ท่านได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานปัจจุบันใน สถานประกอบการของท่าน	3.32	1.36	3.31	.94	.03
14. ท่านได้บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากการซื้อตัวมาจาก สถานประกอบการอื่น	1.65	.92	1.68	.94	-.12
รวม	2.61	.56	2.61	.37	-.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.29 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ พบว่าการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน และการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง

ตารางที่ 4.30 สรุปการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน

การสรรหาบุคลากร	มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 46)		ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 19)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
หลักการสรรหาบุคลากร	4.08	.57	4.03	.49	.35
นโยบายการสรรหาบุคลากร	3.55	.48	3.65	.41	-.78
แหล่งการสรรหาบุคลากร	2.61	.56	2.61	.37	-.05
รวม	3.41	.41	3.43	.35	-.16

จากตารางที่ 4.30 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตผู้ร่วมลงทุนพบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 3 "การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามผู้ร่วมลงทุน"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามเขต
อุตสาหกรรม

หลักการคัดเลือกบุคลากร	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (n = 30)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (n = 35)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์	4.43	.50	4.40	.73	.21
2. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีบุคลิกภาพที่ดี	3.96	.66	4.14	1.16	-.76
3. ท่านให้ความสำคัญผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษนอกเหนือจากความรู้ที่ศึกษามาโดยตรงตามที่ท่านต้องการ	3.93	.73	3.94	.90	-.04
4. ท่านคัดเลือกโดยการทดสอบผู้สมัครที่มีปฏิภาณไหวพริบ เชาวน์ปัญญา สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.03	.71	4.20	1.20	-.68
5. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.10	.71	3.91	.85	.94
6. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพยายาม มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน	4.56	.50	4.37	.73	1.26
7. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีลักษณะสามารถปรับตัวเข้ากับงาน อีกทั้งสังคมผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.23	.67	4.40	.81	-.90
รวม	4.18	.41	4.19	.67	-.10

จากตารางที่ 4.31 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากร จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตาม
เขตอุตสาหกรรม

นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (n = 30)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (n = 35)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่ เข้ารับการคัดเลือก	4.46	.57	4.40	.65	.43
2. ท่านยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการ เป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.30	.70	4.51	1.01	-.97
3. ท่านพิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของ สถานประกอบการด้วย	4.30	.70	4.22	.64	.42
4. ท่านให้ผู้สมัครมีการสอบแข่งขันโดยการสอบข้อ เขียน	3.10	1.24	2.57	1.37	1.61
5. ท่านใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.40	.89	4.54	1.19	-.53
6. ท่านมีการทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร	3.63	1.49	3.65	.90	-.07
7. ท่านยึดหลักนโยบายประหยัด โดยกำหนดอัตรา เงินเดือนไว้ตายตัว	3.23	.93	3.37	.97	-.58
8. ท่านให้ความสำคัญโดยพิจารณาผู้สมัครภายใน ก่อนผู้สมัครภายนอกสถานประกอบการ	3.23	.97	3.11	1.27	.41
9. ท่านมีการประเมินผลการคัดเลือกในภายหลัง	3.63	.96	3.37	1.28	.91
10. ท่านให้ผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการผู้ สมัครเข้าทำงานเป็นคนตัดสินใจขั้นสุดท้าย	4.23	.89	4.37	.97	-.59
รวม	3.85	.43	3.81	.57	.30

จากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร
จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรม
ทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตาม
เขตอุตสาหกรรม

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (n = 30)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (n = 35)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านให้การต้อนรับผู้สมัครงานทุกคน	4.40	.62	4.45	.65	-.35
2. ท่านให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครทุกคนได้รับการตรวจสอบ ใบสมัครก่อน	4.20	1.03	4.20	.79	.00
3. ท่านมีการทดสอบเขาวนัปัญหา	3.53	1.04	3.25	1.19	.98
4. ท่านมีการทดสอบความถนัด	3.83	1.31	3.54	1.03	.99
5. ท่านมีการทดสอบผลสัมฤทธิ์	3.30	1.11	3.11	.96	.71
6. ท่านมีการทดสอบความสนใจ	3.40	1.03	3.37	1.11	.10
7. ท่านมีการทดสอบบุคลิกภาพ	3.20	1.12	3.37	1.05	-.63
8. ท่านมีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อประกอบการตัดสินใจ ใจการคัดเลือกผู้สมัคร	4.03	.71	3.71	1.04	1.45
9. ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากหนังสือรับรองจากที่ ทำงานเดิมที่ผู้สมัครนำมา	3.46	1.04	3.71	1.12	-.91
10. ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง	3.03	1.15	3.08	1.06	-.19
11. ท่านมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถาน ศึกษา	3.06	1.08	3.40	1.53	-.99
12. ท่านมีส่วนในการตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้า ทำงาน	3.83	.83	3.48	.88	1.61
13. การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน เป็นการตัดสินใจ ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่จะเข้าไปทำงานด้วย	4.30	.70	4.05	.72	1.36
14. การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงานโดยเจ้าของ สถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูง	3.50	1.25	3.60	1.09	-.34
15. ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพก่อน บรรจุเข้าทำงาน	3.83	1.39	3.54	1.33	.85
รวม	3.66	.52	3.59	.60	.48

จากตารางที่ 4.33 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร
จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรม
ทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามเขต
อุตสาหกรรม

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (n = 30)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (n = 35)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี	3.50	.77	3.40	1.00	.44
2. ท่าน คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงานดี	4.00	.64	4.00	.84	.00
3. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้เร็ว	4.10	.84	4.02	.89	.33
4. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.00	.83	3.94	.87	.26
5. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอำนาจหน้าที่ของตนเอง	3.90	.71	3.85	.91	.21
6. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้งานได้	4.23	.67	4.17	.82	.32
7. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.20	.66	4.34	.53	-.95
8. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงานมีบุคลิกลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี	4.43	.56	4.40	.60	.22
รวม	4.04	.58	4.01	.64	.18

จากตารางที่ 4.34 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรจำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่าสภาพการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 สรุปการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม

การคัดเลือกบุคลากร	เขตอุตสาหกรรม ทั่วไป (n = 30)		เขตอุตสาหกรรม ส่งออก (n = 35)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
หลักการคัดเลือกบุคลากร	4.18	.41	4.19	.67	-.10
นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	3.85	.43	3.81	.57	.30
กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	3.66	.52	3.59	.60	.48
เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	4.04	.58	4.01	.64	.18
รวม	3.93	.38	3.90	.54	.26

จากตารางที่ 4.35. แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออกผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 4 " การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม "

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามขนาด
สถานประกอบการ

หลักการคัดเลือกบุคลากร	ขนาดเล็ก (n = 43)		ขนาดใหญ่ (n = 22)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์	4.34	.65	4.54	.59	-1.18
2. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีบุคลิกภาพที่ดี	4.02	1.03	4.13	.83	-.44
3. ท่านให้ความสำคัญผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษนอกเหนือจากความรู้ที่ศึกษามาโดยตรงตามที่ท่านต้องการ	3.97	.77	3.90	.97	.20
4. ท่านคัดเลือกโดยการทดสอบผู้สมัครที่มีปฏิภาณไหวพริบ เขาหน้ปัญญา สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.13	1.03	4.13	.99	-.07
5. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.95	.75	4.09	.86	-.66
6. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน	4.48	.63	4.40	.66	.47
7. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีลักษณะสามารถปรับตัวเข้ากับงาน อีกทั้งสังคมผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.32	.74	4.31	.77	.03
รวม	4.17	.55	4.22	.62	-.32

จากตารางที่ 4.36 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่าผลการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามขนาด
สถานประกอบการ

นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	ขนาดเล็ก (n = 43)		ขนาดใหญ่ (n = 22)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก	4.32	.60	4.68	.56	-2.45*
2. ท่านยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการ เป็นหลัก ในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.34	.97	4.54	.67	-.84
3. ท่านพิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการด้วย	4.16	.65	4.50	.67	-2.11*
4. ท่านให้ผู้สมัครมีการสอบแข่งขันโดยการสอบข้อเขียน	2.67	1.28	3.09	1.41	-1.19
5. ท่านใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.58	.98	4.27	1.20	1.11
6. ท่านมีการทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร	3.65	1.27	3.63	1.09	.04
7. ท่านยึดหลักนโยบายประหยัด โดยกำหนดอัตราเงินเดือนให้ตายตัว	3.39	.84	3.13	1.12	1.04
8. ท่านให้ความสำคัญโดยพิจารณาผู้สมัครภายในก่อนผู้สมัครภายนอกสถานประกอบการ	3.27	1.07	3.00	1.30	.85
9. ท่านมีการประเมินผลการคัดเลือกในภายหลัง	3.69	1.03	3.13	1.32	1.82
10. ท่านให้ผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการผู้สมัครเข้าทำงานเป็นคนตัดสินใจขั้นสุดท้าย	4.25	.81	4.40	1.14	-.62
รวม	3.83	.50	3.84	.56	-.09

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ข้อ คือ 1. ท่านยึดถือหลักความยุติธรรมกับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก 2. ท่านพิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตาม
ขนาดสถานประกอบการ

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	ขนาดเล็ก (n = 43)		ขนาดใหญ่ (n = 22)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านให้การต้อนรับผู้สมัครงานทุกคน	4.25	.62	4.77	.52	-1.33
2. ท่านให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครทุกคนได้รับการตรวจสอบ ใบสมัครก่อน	4.09	.78	4.40	1.09	-1.34
3. ท่านมีการทดสอบเขาวนัญญา	3.41	.98	3.31	1.39	.33
4. ท่านมีการทดสอบความถนัด	3.76	1.15	3.54	1.26	.64
5. ท่านมีการทดสอบผลสัมฤทธิ์	3.18	1.00	3.27	1.16	-.40
6. ท่านมีการทดสอบความสนใจ	3.53	.93	3.13	1.32	1.19
7. ท่านมีการทดสอบบุคลิกภาพ	3.48	.93	3.00	1.34	1.38
8. ท่านมีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อประกอบการตัดสินใจ ใจการคัดเลือกผู้สมัคร	3.97	.77	3.72	1.16	.94
9. ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากหนังสือรับรองจากที่ ทำงานเดิมที่ผู้สมัครนำมา	3.53	.98	3.77	1.30	-.91
10. ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง	3.09	1.04	2.95	1.25	.55
11. ท่านมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถาน ศึกษา	3.09	1.08	3.40	1.81	-.58
12. ท่านมีส่วนในการตัดสินใจคัดเลือกบรรรผู้สมัครเข้า ทำงาน	3.53	.82	3.90	.86	-1.76
13. การตัดสินใจคัดเลือกบรรรผู้สมัครเข้าทำงาน เป็นการตัดสินใจ ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่จะเข้าไปทำงานด้วย	4.09	.71	4.31	.71	-1.19
14. การตัดสินใจคัดเลือกบรรรผู้สมัครเข้าทำงานโดยเจ้าของ สถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูง	3.48	1.09	3.63	1.32	-.40
15. ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพก่อน บรรรเข้าทำงาน	3.37	1.36	4.27	1.16	-2.64*
รวม	3.59	.52	3.69	.66	-.72

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร
จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน
ประกอบการขนาดเล็ก และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับการตรวจสอบสภาพก่อนบรรจุเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	ขนาดเล็ก (n = 43)		ขนาดใหญ่ (n = 22)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี	3.46	.76	3.40	1.14	.23
2. ท่าน คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงานดี	3.97	.73	4.09	.81	-.69
3. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้เร็ว	4.09	.86	4.04	.89	.10
4. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.00	.81	3.95	.95	.09
5. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอำนาจหน้าที่ของตนเอง	3.97	.73	3.77	.97	.66
6. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้งานได้	4.27	.62	4.04	.95	1.18
7. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.25	.62	4.31	.56	-.39
8. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	4.39	.58	4.45	.59	-.38
รวม	4.05	.57	4.01	.71	.18

จากตารางที่ 4.39 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.40 สรุปการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

การคัดเลือกบุคลากร	ขนาดเล็ก (n = 43)		ขนาดใหญ่ (n = 22)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
หลักการคัดเลือกบุคลากร	4.17	.55	4.22	.62	-.32
นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	3.83	.50	3.84	.56	-.90
กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	3.59	.52	3.69	.66	-.72
เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	4.05	.57	4.01	.71	.18
รวม	3.91	.46	3.50	.52	-.27

จากตารางที่ 4.40 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 5 " การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามขนาดสถานประกอบการ "

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน

หลักการคัดเลือกบุคลากร	มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 46)		ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 19)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง สมบูรณ์	4.36	.64	4.36	.64	-.90
2. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีบุคลิกภาพที่ดี	4.15	1.03	4.15	1.03	1.18
3. ท่านให้ความสำคัญผู้สมัครที่มีความชำนาญ พิเศษนอกเหนือจากความรู้ที่ศึกษามาโดยตรง ตามที่ท่านต้องการ	4.00	.84	4.00	.84	.96
4. ท่านคัดเลือกโดยการทดสอบผู้สมัครที่มีปฏิภาณ ไหวพริบ เขวามันปัญญา สามารถแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้ดี	4.19	1.12	4.19	1.12	1.13
5. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน	4.02	.82	4.02	.82	.34
6. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม มี ความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน	4.47	.62	4.47	.62	.32
7. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีลักษณะสามารถปรับตัว เข้ากับงาน อีกทั้งสังคมผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.39	.74	4.39	.74	1.14
รวม	4.22	.59	4.09	.48	1.87

จากตารางที่ 4.41 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร
จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่
มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่าง
ประเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วม
ลงทุน

นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 46)		ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 19)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่ เข้ารับการคัดเลือก	4.45	.58	4.36	.68	.52
2. ท่านยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการ การเป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.47	.96	4.26	.65	1.89
3. ท่านพิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของ สถานประกอบการด้วย	4.28	.72	4.21	.53	.39
4. ท่านให้ผู้สมัครมีการสอบแข่งขันโดยการสอบข้อ เขียน	2.76	1.31	2.94	1.39	-.51
5. ท่านใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร	4.52	1.16	4.36	.76	.52
6. ท่านมีการทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร	3.39	1.04	4.26	1.36	-2.79*
7. ท่านยึดหลักนโยบายประหยัด โดยกำหนดอัตรา เงินเดือนไว้ตายตัว	3.26	.95	3.42	.96	-.61
8. ท่านให้ความสำคัญโดยพิจารณาผู้สมัครภายใน ก่อนผู้สมัครภายนอกสถานประกอบการ	3.06	1.14	3.42	1.12	-1.14
9. ท่านมีการประเมินผลการคัดเลือกในภายหลัง	3.45	1.20	3.57	1.01	-.38
10. ท่านให้ผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการผู้ สมัครเข้าทำงานเป็นคนตัดสินใจขั้นสุดท้าย	4.41	.88	4.05	1.02	1.42
รวม	3.80	.51	3.88	.51	-.57

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร
จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่
มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่าง
ประเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุน ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านมีการทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ (n = 46)		ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ (n = 19)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านให้การต้อนรับผู้สมัครงานทุกคน	4.41	.68	4.47	.51	-.34
2. ท่านให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครทุกคนได้รับการตรวจสอบใบสมัครก่อน	4.06	.99	4.52	.51	-2.44*
3. ท่านมีการทดสอบเขาวนปัญญา	3.45	1.12	3.21	1.13	.79
4. ท่านมีการทดสอบความถนัด	3.63	1.01	3.78	1.51	-.49
5. ท่านมีการทดสอบผลสัมฤทธิ์	3.17	1.10	3.26	.87	-.31
6. ท่านมีการทดสอบความสนใจ	3.36	1.08	3.42	1.07	-.17
7. ท่านมีการทดสอบบุคลิกภาพ	3.36	1.14	3.10	.93	.89
8. ท่านมีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อประกอบการตัดสินใจการคัดเลือกผู้สมัคร	4.02	.93	3.47	.77	2.26*
9. ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากหนังสือรับรองจากที่ทำงานเดิมที่ผู้สมัครนำมา	3.56	1.16	3.68	.88	-.39
10. ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง	3.06	1.16	3.05	.97	.04
11. ท่านมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษา	3.32	1.47	3.05	.97	.87
12. ท่านมีส่วนในการตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน	3.63	.87	3.68	.88	-.22
13. การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน เป็นการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่จะเข้าไปทำงานด้วย	4.19	.68	4.10	.80	.45
14. การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงานโดยเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูง	3.82	1.03	2.89	1.19	3.14*
15. ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพก่อนบรรจุเข้าทำงาน	3.71	1.32	3.57	1.46	.37
รวม	3.65	.60	3.55	.45	.65

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.43 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครทุกคนได้รับการตรวจสอบใบสมัครก่อน และการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ข้อ คือ 1. ท่านมีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อประกอบการตัดสินใจการคัดเลือกผู้สมัคร 2. การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงานโดยเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูง

ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จำแนกตาม
ผู้ร่วมลงทุน

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 46)		ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 19)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษา ดี	3.56	.80	3.15	1.06	1.67
2. ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงาน ดี	4.10	.79	3.73	.56	2.13*
3. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถเรียนรู้ในสิ่ง ใหม่ ๆ ได้เร็ว	4.13	.85	3.89	.87	1.00
4. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี	4.02	.88	3.84	.76	.77
5. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอำนาจหน้าที่ ของตนเอง	3.91	.86	3.78	.71	.55
6. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้ มาประยุกต์ใช้งานได้	4.26	.68	4.05	.91	1.01
7. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.30	.62	4.21	.53	.61
8. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการ ทำงาน มีบุคลิกลักษณะสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	4.43	.58	4.36	.59	.41
รวม	4.09	.61	3.88	.59	1.26

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร
จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน พบว่าการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่าน คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงานดี

ตารางที่ 4.45 สรุปการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน

การคัดเลือกบุคลากร	มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 46)		ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่าง ประเทศ (n = 19)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
หลักการคัดเลือกบุคลากร	4.22	.59	4.09	.48	.89
นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	3.80	.51	3.88	.51	-.57
กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	3.65	.60	3.55	.45	.65
เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	4.09	.61	3.88	.59	1.26
รวม	3.94	.49	3.85	.41	.71

จากตารางที่ 4.45 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 6 " การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามผู้ร่วมลงทุน "

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร ศึกษาการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร และเปรียบเทียบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังจำนวน 144 โรงงาน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด 105 คน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลได้ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังต่อไปนี้

5.1.1 ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.2 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.8 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

5.1.1.2 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีอายุต่ำกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีอายุ 35-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีอายุ 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.2 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีอายุมากกว่า 56 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.5 แสดงว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

5.1.1.3 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 26.2 และผู้จัด

การจ่ายบุคคลมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.5 แสดงว่าผู้จัดการจ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

5.1.1.4 ผู้จัดการจ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออกคิดเป็นร้อยละ 53.8 และผู้จัดการจ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 46.2 แสดงว่า ผู้จัดการจ่ายบุคคลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก

5.1.1.5 ผู้จัดการจ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 66.2 และผู้จัดการจ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 33.8 แสดงว่า ผู้จัดการจ่ายบุคคลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก

5.1.1.6 ผู้จัดการจ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศคิดเป็น ร้อยละ 70.8 และผู้จัดการจ่ายบุคคลปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศคิดเป็นร้อยละ 29.2 แสดงว่า ผู้จัดการจ่ายบุคคลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ

5.1.1.7 ผู้จัดการจ่ายบุคคลมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาผู้จัดการจ่ายบุคคลมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.4 และผู้จัดการจ่ายบุคคลมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.1 แสดงว่าผู้จัดการจ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี

5.1.2 ตอนที่ 2 การสรรหาคูลากรของผู้จัดการจ่ายบุคคลในสถานประกอบการโดยภาพรวมการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน พบว่า

5.1.2.1 การสรรหาคูลากร ด้านหลักการสรรหาคูลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ การปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.2.2 การสรรหาคูลากร ด้านนโยบายการสรรหาคูลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องท่านเปิดรับผู้สมัครงานทุกวันทำการไม่ว่าจะมีการประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ตาม และเรื่องท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจนถึงตำแหน่งที่ว่าง การปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับน้อย

5.1.2.3 การสรรหาคูลากร ด้านแหล่งการสรรหาคูลากร การปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง การปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่

ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับมาก และนอกนั้นคือ ท่านได้ประกาศรับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของทางราชการผ่านกรมการจัดหางาน ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน ท่านประกาศหาผู้สมัครทางวิทยุ หรือโทรทัศน์ ท่านประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ท่านได้บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากการซื้อตัวมาจากสถานประกอบการอื่น การปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับน้อย

5.1.3 ตอนที่ 3 การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการโดยภาพรวมการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน พบว่า

5.1.3.1 การคัดเลือกบุคลากร ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก

5.1.3.2 การคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากรอยู่ใน การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องท่านมีการประเมินผลการคัดเลือกในภายหลัง ท่านยึดหลักนโยบายประหยัด โดยกำหนดอัตราเงินเดือนไว้ตายตัว ท่านให้ความสำคัญโดยพิจารณาผู้สมัครภายในก่อนผู้สมัครภายนอกสถานประกอบการ และท่านให้ผู้สมัครมีการสอบแข่งขันโดยการสอบข้อเขียน มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3.3 การคัดเลือกบุคลากร ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องท่านมีการทดสอบความสนใจ ท่านมีการทดสอบบุคลิกภาพ ท่านมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษา ท่านมีการทดสอบผลสัมฤทธิ์ และท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3.4 การคัดเลือกบุคลากร ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 ตอนที่ 4 เปรียบเทียบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ และผู้ร่วมลงทุน

5.1.4.1 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมโดยภาพรวม การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน พบว่า

1) ด้านหลักการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านหลักการสรรหาบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ รองลงมาได้แก่ ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สมัครมากกว่าปริมาณของผู้สมัคร และต่ำสุดได้แก่ ท่านกำหนดประสบการณ์ทำงานของผู้สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ

เมื่อเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านหลักการสรรหาบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้ รองลงมาได้แก่ ท่านให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ และต่ำสุดได้แก่ ท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจนถึงตำแหน่งที่ว่าง

เมื่อเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ข้อ คือ 1.ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้ 2. ท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจนถึงตำแหน่งที่ว่าง

3) ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง รongลงมาได้แก่ ท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคล และเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ และต่ำสุดได้แก่ ท่านประกาศหาผู้สมัครทางวิทยุ หรือ โทรทัศน์

เมื่อเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ข้อ คือ 1.ท่านได้ประกาศรับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ 2.ท่านประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

5.1.4.2 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ โดยภาพรวม การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่การปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน พบว่า

1) ด้านหลักการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการสรรหาบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกเท่ากัน 2 ข้อคือ 1.ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ 2.ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สมัครมากกว่าปริมาณของผู้สมัคร รongลงมาได้แก่ ท่านยึดหลักผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่าจะได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน และต่ำสุดได้แก่ ท่านมีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจทราบ โดยทั่วไป

เมื่อเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการสรรหาบุคลากร พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านยึดหลักผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่าจะได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน

2) ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการสรรหาบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรก คือ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้ รongลงมาได้แก่ ท่านให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตาม

ตำแหน่งที่กำหนดไว้ และต่ำสุดได้แก่ ท่านเปิดรับสมัครงานทุกวันทำการไม่ว่าจะมีการประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ตาม

เมื่อเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรก คือ ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง รองลงมา มี 2 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านให้โอกาสพนักงานในสถานประกอบการก่อนที่จะรับสมัครจากบุคคลภายนอก 2. ท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ และต่ำสุดได้แก่ ท่านประกาศหาผู้สมัครทางวิทยุ หรือ โทรทัศน์

เมื่อเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านได้บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากการซื้อตัวมาจากสถานประกอบการอื่น

5.1.4.3 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุนโดยภาพรวม การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน พบว่า

1) ด้านหลักการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านหลักการสรรหาบุคลากรการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สมัครมากกว่าปริมาณของผู้สมัคร รองลงมาได้แก่ ท่านกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครสอดคล้องกับงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ และต่ำสุดได้แก่ ท่านมีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจทราบ โดยทั่วไป

เมื่อเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านหลักการสรรหาบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านกำหนดประสบการณ์ทำงานของผู้สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ

2) ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากรการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้ รองลงมาได้แก่ ท่านให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ และต่ำสุดได้แก่ ท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง

เมื่อเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ

เมื่อเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ข้อ คือ 1.ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน 2. ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง

5.1.4.4 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมโดยภาพรวม การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1) ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากรการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรก 2 ข้อคือ 1.ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์ 2.ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีลักษณะสามารถปรับตัวเข้ากับงาน อีกทั้งสังคมผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาได้แก่ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม มีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงาน และต่ำสุดได้แก่ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือกรองลงมาได้แก่ ท่านใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร และต่ำสุดได้แก่ ท่านให้ผู้สมัครมีการสอบแข่งขันโดยการสอบข้อเขียน

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านให้การต้อนรับผู้สมัครงานทุกคน รองลงมาได้แก่ การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน เป็นการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่จะเข้าไปทำงานด้วย และต่ำสุดได้แก่ ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน มีบุคลิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี รองลงมาได้แก่ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้งานได้ และต่ำสุดได้แก่ ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.4.5 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการโดยภาพรวม การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสถานประกอบการขนาดเล็กการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1) ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์ รองลงมาได้แก่ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน และต่ำสุดได้แก่ ท่านให้ความสำคัญผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษนอกเหนือจากความรู้ที่ศึกษามาโดยตรงตามที่ท่านต้องการ

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก รองลงมาได้แก่ ท่านยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการเป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร และต่ำสุดได้แก่ ท่านให้ความสำคัญโดยพิจารณาผู้สมัครภายในก่อนผู้สมัครภายนอกสถานประกอบการ

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 อยู่ 2 ข้อ คือ 1. ท่านยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก 2. ท่านพิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการด้วย

3) ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านให้การต้อนรับผู้สมัครงานทุกคน รองลงมาได้แก่ ท่านให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครทุกคนได้รับการตรวจสอบใบสมัครก่อน และต่ำสุดได้แก่ ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับการตรวจสอบสภาพก่อนบรรจุเข้าทำงาน

4) ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี รองลงมาได้แก่ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้งานได้ และต่ำสุดได้แก่ ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.4.4.6 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุนโดยภาพรวม การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1) ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีลักษณะสามารถปรับตัวเข้ากับงาน อีกทั้งสังคมผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี และต่ำสุดได้แก่ ท่านให้ความสำคัญผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษนอกเหนือจากความรู้ที่ศึกษามาโดยตรงตามที่ท่านต้องการ

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุน โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรก 2 ข้อคือ 1.ท่านยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก 2.ท่านใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร รองลงมา 2 ข้อได้แก่ 1.ท่านยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการเป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร 2.ท่านมีการทดสอบงานของผู้สมัคร และต่ำสุดได้แก่ ท่านให้ผู้สมัครมีการสอบแข่งขันโดยการสอบข้อเขียน

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านมีการทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สมัคร

3) ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรก คือ ท่านให้การต้อนรับผู้สมัครงานทุกคน รองลงมาได้แก่ การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน เป็นการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่จะเข้าไปทำงานด้วย และต่ำสุดได้แก่ ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ข้อ คือ 1.ท่านให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครทุกคนได้รับการตรวจสอบใบสมัครก่อน 2. ท่านมีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อประกอบการตัดสินใจการคัดเลือกผู้สมัคร 3. การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงานโดยเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านนเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร การปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรก คือ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี รองลงมาได้แก่ ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และต่ำสุดได้แก่ ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี

เมื่อเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงานดี

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยมีสาระที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ตอนที่ 2 การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยภาพรวมการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่ค่อยมีการวางแผนกำลังคนล่วงหน้า คือจะมีการสรรหาบุคลากรก็ต่อเมื่อฝ่ายที่ขาดบุคลากรแจ้งเข้ามาให้ฝ่ายบุคคลได้ทราบ ซึ่งจะทำให้ไม่ทันกับความต้องการด้านบุคลากรลาออก แต่ถ้ามีการวางแผนกำลังคนล่วงหน้าจะช่วยให้ทราบถึงประเภทและคุณสมบัติของพนักงานที่องค์กรจะสรรหาเพิ่มและยังช่วยให้ทราบความต้องการกำลังคนในอนาคต อันจะทำให้องค์กรมีพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานในเวลาที่เหมาะสม (William B. Werther and Kieth Davis. 1985 : 148-167)

การวิจัยครั้งนี้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร 3 องค์ประกอบคือ 1.หลักการสรรหาบุคลากร 2.นโยบายการสรรหาบุคลากร 3.แหล่งการสรรหาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยเรียงอันดับองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ 1.หลักการสรรหาบุคลากร 2.นโยบายการสรรหาบุคลากร 3.แหล่งการสรรหาบุคลากร ผู้วิจัยได้อภิปรายเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1. หลักการสรรหาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านหลักการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมมีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก โเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญต่อหลักการสรรหาบุคคลากร ซึ่งจะทำให้ผู้สมัครที่เข้ามาสมัครงานในสถานประกอบการได้เห็นถึงหลักการบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักคุณธรรม โดยเน้นหนักด้านหลักความเสมอภาคและหลักความสามารถในการพิจารณา และผลการวิจัย พบว่า ท่านหลักเล็งการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62) อันแสดงให้เห็นถึงระบบคุณธรรมที่ใช้หลักความเสมอภาคที่ตรงกันข้ามกับระบบอุปถัมภ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชำนาญ แอ้วม (2532 : 94) พบว่า “ หลักการสรรหาบุคคลนั้น ทุกองค์กรให้ความสำคัญต่อการยึดหลักคุณธรรม ”

2. นโยบายการสรรหาบุคคลากร ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาบุคคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านนโยบายการสรรหาบุคคลากรโดยภาพรวมการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญต่อนโยบายการสรรหาบุคคลากร อาจเนื่องมาจากนโยบายเป็นแนวทางในการชักจูงให้มีบุคคลมาสมัครงาน เพื่อให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีโอกาสคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการ “Put the Right Man On the Right Job” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุมพล หนีมพานิช (2534 : 118) ที่ว่า องค์กรจะต้องมีนโยบายทางด้านกำลังคน หน้าที่นี้หน้าที่ของผู้จัดการว่าจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วก่อนที่จะมีการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลจะต้องมีการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายด้านกำลังคนก่อน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัย พบว่า ท่านเปิดรับผู้สมัครงานทุกวันทำการไม่ว่าจะมีการประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ตาม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .33) แสดงให้เห็นว่า ในสถานประกอบการจะรับสมัครเมื่อขาดบุคคลากรเท่านั้น และอาจจะเป็นเพราะว่าสถานประกอบการไม่ค่อยประสบปัญหาการเข้าออกของบุคคลากรจึงไม่จำเป็นที่จะรับสมัครทุกวัน แต่อาจจะรับผู้สมัครเมื่อมีบุคคลากรลาออก หรือสถานประกอบการมีการขยายงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพาดา จันทรานุกูล (2525 : 35) พบว่า “ อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์มีการขยายงานมากปัญหาด้านการหมุนเวียนเข้าออกของพนักงานเกิดขึ้นค่อนข้างน้อย ” นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า ท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27) แสดงให้เห็นว่า มีการรับสมัครทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการตามตำแหน่งที่ว่าง หากมีตำแหน่งว่างก็จะรับบุคคลในตำแหน่งนั้นไม่จำเป็นว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดและอาจเป็นเพราะว่าถ้าในอนาคตถ้าบุคคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วสามารถพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นก็สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งวิธีนี้จะใช้การพิจารณาจากบุคคลากรภายในสถานประกอบการ อันจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลากรออกจากสถานประกอบการน้อย เพราะบุคคลากรมีการเห็นความก้าวหน้าของตนเอง แต่ถ้าต้องการบุคคลากรในระดับผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแนวความคิดใหม่ๆ ที่จะนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานประกอบการเพื่อที่จะได้พัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพสูงขึ้น ควรพิจารณารับเฉพาะบุคคลเฉพาะตำแหน่งนั้นๆ ไม่ควรที่จะพัฒนาบุคลากรจากตำแหน่งที่ต่ำแล้วเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธวัชชัย ศรีวิทยา (2535 : 31) ได้กล่าวว่า " นโยบายการรับพนักงานจะรับจากระดับล่างเลยแล้วค่อยพัฒนาขึ้นตามลำดับ หากว่ามีตำแหน่งใดว่างจะพิจารณาจากคนภายในก่อน "

3. แหล่งการสรรหาคูหากร ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาคูหากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านแหล่งการสรรหาคูหากรโดยภาพรวม มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่มีโอกาสเลือกใช้สื่อที่จะทำให้บุคคลที่สนใจทราบถึงความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น เนื่องจากไม่มีการเตรียมการสรรหาไว้ล่วงหน้า จึงกลายเป็นว่าสถานประกอบการขาดสื่อที่มีประสิทธิภาพ โดยแท้จริงแล้วผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่มีเวลาเพียงพอที่จะพิจารณาข้อดี ข้อเสียของสื่อแต่ละชนิด แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลใช้แหล่งการสรรหาภายในสถานประกอบการมากกว่านอกสถานประกอบการ แสดงว่าจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานในการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรโดยไม่จำเป็นต้องมีการทดลองงานเพราะสามารถทราบผลการปฏิบัติงานอยู่แล้ว และยังประหยัดค่าใช้จ่าย อันเนื่องมาจากการสรรหาคูหากรจากภายนอก แต่อาจมีข้อเสียคือ ถ้าการพิจารณาไม่ยุติธรรมจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่บุคลากรภายใน และยังไม้อาจได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ

การสรรหาคูหากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านแหล่งการสรรหาคูหากรภายในสถานประกอบการโดยภาพรวม มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญในการสรรหาคูหากรภายในสถานประกอบการ โดยมีการวางแผนกำลังคนเฉพาะบางตำแหน่งและมีการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรเป็นระยะๆ เพื่อให้ก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น แต่ในบางตำแหน่งงานก็จำเป็นต้องสรรหาจากภายนอกเพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือมีแนวคิดที่แปลกใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานประกอบการสามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริมา ปาณทุรังคานนท์ (2519:22) พบว่า " กิจการจะสรรหาคูหากรจากภายนอกองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเตรียมกำลังคนเพื่อทดแทนและพัฒนางานให้มีความเหมาะสมที่จะเลื่อนไปทดแทนงานอื่นตามที่วางแผนไว้ " และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัย พบว่า ท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้โอกาสพิจารณาข้อมูลที่มีอยู่ในการสรรหาพนักงานจากภายในสถานประกอบการก่อน เพราะจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ทำให้มีหลักประกันใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อนาคตสำหรับบุคคลขององค์กรที่ต้องการสมัครงานใหม่และจะช่วยธำรงรักษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี มีความเชื่อมั่นในองค์กร มีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์อยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งนอกจากทำให้บุคลากรเห็นความก้าวหน้าของตนแล้วยังจะช่วยลดเวลาการสรรหาให้น้อยลงเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดทำการประกาศสรรหา การติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการดำเนินการสรรหาจนกระทั่งได้บุคลากรตามที่ต้องการ (อำนาจ แสงสว่าง, 2540 : 101-106) ทำให้ไม่เสียเวลาในการทดลองงาน เพราะบุคลากรสามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับนโยบาย รูปแบบ ระบบการบริหาร อุดมการณ์ ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานและสถานประกอบการอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมศรี ศิริไหวประพันธ์ (2530 : 127) พบว่า " การสรรหาพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายบุคคลร่วมพิจารณากับผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่ว่าง โดยพิจารณาจากพนักงานขององค์กรในปัจจุบันที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกก่อน "

นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการโดยภาพรวม มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่ค่อยสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการ อาจเนื่องมาจากการสิ้นเปลืองเวลา และเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหา ซึ่งต้องมีขั้นตอนตลอดจนกระบวนการ จัดทำประกาศการรับสมัคร เช่น การใช้สื่อวิธีต่างๆ ในการประชาสัมพันธ์ทางหนังสือพิมพ์ หรือโทรทัศน์ซึ่งต้องใช้งบประมาณสูง หรือการติดต่อผู้สมัครจากสำนักจัดหางานเอกชนก็ต้องเสียค่านายหน้าเช่นกัน ดังนั้นสถานประกอบการจึงมีการส่งเสริมบุคลากรภายในไม่ต้องเสียเวลาในการสรรหา ปฐมนิเทศ หรือฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ ซึ่งจะเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งวิธีนี้ก็ใช้ก็ต่อเมื่อสถานประกอบการต้องการบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถเลือกบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศรี ศิริไหวประพันธ์ (2530 : ๑) พบว่า " กิจกรรมที่มีการวางแผนกำลังคนมีโอกาสในการสรรหาบุคลากรสำหรับตำแหน่งในทุกระดับ ที่ต้องการจากแหล่งกำลังคนภายในมากกว่ากิจกรรมที่ไม่มีการวางแผนกำลังคน " และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13) ท่านได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานปัจจุบันในสถานประกอบการของท่าน ท่านลงโฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ 2.90 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาถึงการประหยัดค่าใช้จ่ายเป็นอันดับแรกโดยมากก็จะเป็นผู้สมัครที่มีความตั้งใจจริงที่อยากจะร่วมงานกับสถานประกอบการดังกล่าว ทำให้ฝ่ายบุคคลสามารถนำใบสมัครดังกล่าวมาพิจารณาได้อย่างรวดเร็วไม่เสียเวลาในการสรรหาได้บุคคลที่เหมาะสมตรงกับงานและความต้องการของสถาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกอบการ ส่วนการได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการเหมาะ กับตำแหน่งงานที่หายาก เช่น กำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสถานประกอบการไม่สามารถพัฒนาบุคลากรจากภายใน เพราะเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Derek Torrington และ John Chapman (1979 : 57) ที่กล่าวว่า " การรับพนักงานจากการแนะนำจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรเหมาะสำหรับการใช้สำหรับการสรรหาตำแหน่งทางเทคนิคหรือทักษะที่หายากซึ่งกลุ่มเดียวกันย่อมรู้จักกันดี " เป็นที่สังเกตว่าการลงโฆษณาทางหนังสือพิมพ์ก็ยังคงเป็นที่นิยมอยู่ในระดับที่ 3 แม้ว่าจะเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่า 2 อันดับข้างต้นดังก็ตาม แต่ก็นับว่าสื่อสิ่งพิมพ์สามารถเผยแพร่ได้อย่างกว้างขวางและระบุคุณสมบัติเกี่ยวกับบุคคลที่สถานประกอบการต้องการ จึงทำให้การสรรหามีบุคคลมาสมัครเป็นจำนวนมากทำให้สถานประกอบการมีโอกาสเลือกบุคคลตรงตามคุณสมบัติตามที่วางไว้ แต่ผลการวิจัยพบว่า ท่านได้บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากการซื้อตัวมาจากสถานประกอบการอื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.66) ท่านประกาศหาผู้สมัครทางวิทยุ หรือโทรทัศน์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.69) มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความเชื่อว่าการสรรหาด้วยวิธีเหล่านี้เสียค่าใช้จ่ายสูงมาก และยังไม่สามารถสื่อสารให้ผู้สนใจได้รับทราบรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวกับตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุมพล นิมพานิช (2531 : 127) ได้กล่าวว่า " การประกาศทางวิทยุ โทรทัศน์และวารสารวิชาชีพเสียค่าใช้จ่ายสูง แต่ถ้าจะคุ้มค่าต้องเป็นการประกาศสำหรับตำแหน่งที่มีรายได้มาก และโดยทั่วไปการประกาศรับสมัครมักจะลงพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มากกว่าวารสารทางวิชาชีพ "

5.2.2 ตอนที่ 3 การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

การคัดเลือกของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยภาพรวมการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการมีการดำเนินการและให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นแนวทางในการที่จะได้คนที่มีประสิทธิภาพมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเป็นกำลังคนส่งผลให้สถานประกอบการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับตลาดปัจจุบันได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 97) ได้กล่าวว่า " การคัดเลือกบุคลากรเป็นจุดเริ่มต้นของการที่จะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับองค์กรในอนาคต ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการมีโอกาสได้คนดีมาอยู่กับองค์กรนั่นเอง "

การวิจัยครั้งนี้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร 4 องค์ประกอบ คือ 1.หลัก การคัดเลือกบุคลากร 2.นโยบายการคัดเลือกบุคลากร 3. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร 4.เกณฑ์ การคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโดยเรียง ลำดับองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1.หลักการคัดเลือกบุคลากร 2.

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร 3.นโยบายการคัดเลือกบุคลากร 4.กระบวนการคัดเลือกบุคลากร ผู้วิจัยได้อภิปรายเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1. หลักการคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกบุคลากรด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญกับขั้นตอนนี้เป็นพิเศษ เพราะว่าจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานมาปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1976 : 167) ได้กล่าวว่า " จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคลากรที่มีลักษณะครบถ้วนตามที่หน่วยงานต้องการ คือ ให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการ ให้ได้บุคคลที่ดูเหมือนจะสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ให้ได้บุคคลที่จะอุทิศตนทำงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ได้บุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ "

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายามมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46) อาจเนื่องมาจากความเพียรพยายามกระตือรือร้นตั้งใจในการทำงานเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในการที่ได้บุคลากรที่จะต้องมีความตั้งใจจริงในการตั้งใจให้งานสำเร็จได้อย่างลุล่วง โดยสามารถทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองหน้าที่หรือข้อตกลงที่ตั้งไว้ ถ้าบุคลากรขาดคุณสมบัติข้างต้นในการสนใจตั้งใจที่จะทำงานและติดตามผลเพื่อที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอันส่งผลถึงการดำเนินงานของสถานประกอบการที่มีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ แอ้ว่ม (2534 : 95) พบว่า " ในส่วนของหลักการที่องค์กรเน้นคล้ายคลึงกันนั้น องค์กรต่างๆ ต้องการผู้ที่มีความพยายามตั้งใจรับผิดชอบในงานสูง "

2. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า การคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะเน้นคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เนื่องจากเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและสิ่งจำเป็นที่จะต้องเน้นเพื่อให้บุคลากรเหมาะสมกับงานในแต่ละตำแหน่งที่ตรงกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้ คือ มีความรู้ความสามารถ มีสุขภาพแข็งแรง มีไหวพริบในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์ รวมทั้งความสามารถพิเศษเพื่อที่จะนำมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจเข้าทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เกณฑ์การผลิตนักศึกษาของกรมอาชีวศึกษา ของวิรัช กมุทมาศ (2537 : 49-60) กล่าวว่า " ในการมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานตามที่นายจ้างต้องการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการทำงานเป็นทีม "

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัย พบว่า ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44) อาจเป็นเพราะว่าสถานประกอบการเป็นโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งอาจจะเน้นการใช้ทักษะทางวิชาชีพและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรที่มีการศึกษาดีอาจจะปฏิบัติงานในการใช้ทักษะได้ไม่ดีก็ได้ เพราะจะต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติและจะต้องใช้ทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบ ขยัน อดทน ซื่อสัตย์สุจริต สิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถใช้ประวัติการศึกษาวัดได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2523 : 102) ได้กล่าวว่า " การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลในวงการธุรกิจอาจจะไม่พิถีพิถันคุณสมบัติด้านสังคมมากนัก แต่เน้นประสบการณ์ในการทำงาน " และสอดคล้องกับแนวคิดของ นเรนทร์ เตชะวรวงศา (2535 : 61) ได้กล่าวว่า " ในเรื่องของสถาบันการศึกษาที่ฮอลิเดย์คลับไม่เน้นการพิจารณาคณะจากประวัติการศึกษา "

3. นโยบายการคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวม มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) แสดงให้เห็นว่า นโยบายการคัดเลือกบุคลากรเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน โดยจะมีการเตรียมการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า และจะเน้นในเรื่องความยุติธรรมและวิธีที่ใช้ในการดำเนินการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 16) ได้กล่าวว่า " นโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการว่าจ้างจะต้องรู้ว่ามีความต้องการอัตรากำลังคนและความรู้ความสามารถเท่าใดและประเภทของพนักงาน "

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า ท่านให้ผู้สมัครมีการสอบแข่งขันโดยการสอบข้อเขียน มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81) แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลเห็นว่าการแข่งขันโดยสอบข้อเขียนในการคัดเลือกบุคลากรไม่ใช่เป็นสิ่งที่จะทำนายได้ถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้สอบได้คะแนนสูงอาจจะเก่งแต่ทางทฤษฎีแต่อาจขาดทักษะในการปฏิบัติงานจริงไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ จึงจำเป็นต้องใช้การสัมภาษณ์เข้าช่วย ซึ่งจะสามารถคัดเลือกบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานได้มากขึ้น (ภิญโญ สารธ. 2517 : 257-258) ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลนิยมใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้สมัครซึ่งระดับการปฏิบัติมากเป็นอันดับที่ 1 มากกว่าการใช้วิธีสอบแข่งขันโดยใช้ข้อเขียนซึ่งไม่ได้รับความนิยมนัก เพราะใน

การสอบสัมภาษณ์ทำให้สามารถพิจารณาคุณสมบัติต่างๆ ของผู้สมัครได้หลายด้าน เพื่อพิจารณาว่าใครเหมาะสมกับตำแหน่งงานใด

4. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวม มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62) แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลใช้กระบวนการคัดเลือกบุคลากรมาก อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครที่มีรายละเอียดที่มีขั้นตอนมากขึ้น ซึ่งจะกลั่นกรองผู้สมัครเป็นครั้งสุดท้ายโดยจะปฏิเสธบุคคลที่ขาดคุณสมบัติออกไปแต่จะรับบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อที่จะเป็นพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิลันธนานนท์ (2529 : 40) ได้กล่าวว่า " การรวมกันหรือประสานกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกเข้าด้วยกันจะทำให้ได้รายละเอียดข้อมูลต่างๆ ของผู้สมัครหลายๆ แหล่งด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมาเปรียบเทียบกัน และพิจารณาเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งตามลักษณะงานที่ว่างลง "

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีการทดสอบผลสัมฤทธิ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20) มีการทดสอบความสนใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38) มีการทดสอบบุคลิกภาพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29) มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า การทดสอบดังกล่าวข้างต้นเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเสริมการคัดเลือกบุคลากรบางส่วน เพราะจะช่วยพิจารณาทัศนคติของตัวผู้สมัครแต่ไม่สามารถแทนวิธีการคัดเลือกอื่นๆ ได้ทั้งหมด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลควรจะใช้วิธีการคัดเลือกอื่นๆ เข้าช่วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ (2527 : 72) ได้กล่าวว่า " ผลการเรียนรู้และผลการทดสอบใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจขั้นต่อไป เพราะในสภาพชีวิตการทำงานจริงๆ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานหลายประการ เช่น ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความตั้งใจและการอุทิศในการทำงานโดยของแต่ละคน " และผลการวิจัย พบว่า การตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับปานกลางน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่ผู้สมัครอ้างถึงนั้นต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือได้สามารถให้ข้อมูลได้ตรงตามเกณฑ์ในด้านต่างๆ เช่น เป็นผู้ที่มีโอกาสสังเกตการทำงานจริงของผู้สมัคร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประเมินการทำงานของผู้สมัครอย่างถูกต้อง เป็นผู้ที่สามารถสื่อสารความคิดเห็นของตนเองอย่างชัดเจนทั้งการพูดและการเขียน เป็นผู้ที่มีความเต็มใจให้ความคิดเห็นและการประเมินของตนเองเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ดังนั้นเป็นที่น่าสังเกตว่าการคัดเลือกโดยอิงจากประวัติส่วนนี้อาจจะให้ความคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับข้อมูล อันสอดคล้องกับแนวคิดของ Muchinsky (1979 : 289-297) ได้กล่าวว่า " คนส่วนใหญ่จะไม่ค่อยยินดีให้ข้อมูลด้านลบเกี่ยวกับตัวผู้สมัคร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ "

งาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากจะต้องให้ข้อมูลนั้นในรูปของการเขียน จึงไม่น่าแปลกใจว่า ความตรงของการตรวจสอบประวัติและภูมิหลังการปฏิบัติจึงอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ประมาณ 1.3 โดยเฉลี่ย "

5.2.3 ตอนที่ 4 เปรียบเทียบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ และผู้ร่วมลงทุน

5.2.3.1 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ระหว่างเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก

จากผลการวิจัย พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่าการสรรหาบุคลากรเป็นการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงานของสถานประกอบการบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ถ้าสถานประกอบการมีเงินทุน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์เพียงพอเพียงใด แต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ไม่สามารถทำให้สถานประกอบการมีความเติบโตก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้การสรรหาบุคลากรจึงมีความสำคัญที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการทั้ง 2 เขตอุตสาหกรรมจึงต้องปฏิบัติเพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ในด้านต่างๆ ดังนี้คือ

1. ด้านหลักการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ค่าเฉลี่ยด้านหลักการสรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและส่งออกมีความต้องการที่จะได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ โดยจะให้สิทธิแก่ผู้สมัครไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ ศาสนาต่างกัน เพื่อที่สถานประกอบการจะสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาส สิงหวิสัย (2531 : 536) ได้กล่าวว่า " หลักการสรรหา คือ การหาคนดี มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุดเท่าที่จะหาได้ "

2. ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเขตอุตสาหกรรมส่งออก ค่าเฉลี่ยด้านนโยบายการสรรหาบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทั้ง 2 เขตอุตสาหกรรม ได้สังเกตเห็นว่าในการดำเนินธุรกิจไม่ได้หวังผลสำเร็จในระยะสั้นเท่านั้น แต่คำนึงถึงความอยู่รอดในอนาคตด้วย โดยมีการคาดคะเนกำลังคนสำหรับอนาคตด้วย การวางแผนระยะยาวในความต้องการกำลังคนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อเป็นการสรรหาคนให้ทันและเพียงพอแก่ความต้องการ สถานประกอบการจึงกำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรชัดเจนเพื่อความสะดวกในการดำเนินการ โดยจะทำการสรรหาจากภายใน โดยพัฒนาบุคลากรขึ้นมาหรือสรรหาบุคลากรจากภายนอก ถ้าสถานประกอบการเห็นว่าบุคลากรระดับนี้ภายในสถานประกอบการขาดแคลนและมีอยู่ต้องใช้เวลาสมควรในการพัฒนาขึ้นมา เพื่อที่จะได้บุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

3. ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ค่าเฉลี่ยด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานประกอบการส่วนใหญ่จะมีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการอยู่แล้ว และประกอบกับในสภาพการณ์ปัจจุบัน จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีอัตราสูงกว่าความต้องการของตลาดแรงงานอีกทั้งการชล่อตัวทางเศรษฐกิจที่ส่งผลถึงอัตราว่างงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้สถานประกอบการมีโอกาสในการสรรหาได้ง่าย โดยบางแห่งอาจจะใช้เพียงวิธีการสัมภาษณ์หรืออาจจะพิจารณาจากคุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัครเพียงอย่างเดียวก็ได้ ด้วยเหตุนี้ในการสรรหาบุคลากรของสถานประกอบการ จึงไม่พบปัญหาในการดำเนินการเท่าที่ควร

สรุปผล การเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมโดยภาพรวมทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่าไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 1 " การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม "

5.2.3.2 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ระหว่างสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่

จากผลการวิจัย พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่าการสรรหาบุคลากรเป็นการจูงใจและแสวงหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของสถานประกอบการเพื่อทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่จึงมีการสรรหามูลค่าการเพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครเพื่อเป็นกำลังสำคัญของสถานประกอบการในอนาคตต่อไป

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสรรหามูลค่าการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการสรรหามูลค่าการ ด้านนโยบายการสรรหามูลค่าการ ด้านแหล่งการสรรหามูลค่าการไม่แตกต่างกันในด้านต่างๆ ดังนี้คือ

1. ด้านหลักการสรรหามูลค่าการ การสรรหามูลค่าการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ค่าเฉลี่ยด้านหลักการสรรหามูลค่าการ มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ในภาวะปัจจุบันที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นมาอันมีผลสืบเนื่องถึงตลาดแรงงานที่มีภาวะการเลิกจ้าง แรงงานล้นตลาด ผู้จบการศึกษาใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี อันเนื่องด้วยเหตุต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้จึงทำให้มีบุคคลากรในตลาดแรงงานมีอัตราสูงกว่าความต้องการของสถานประกอบการทำให้เกิดภาวะการแข่งขันสูงกว่าโดยปกติ ดังนั้นสถานประกอบการควรมีการสรรหามูลค่าการอย่างยุติธรรม เพราะจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้สมัคร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สถานประกอบการได้บุคคลากรที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อูทท์ ฮีร์นโต (2523 : 94) ได้กล่าวว่า " การสรรหามูลค่าการต้องสรรหาที่มีคุณภาพ ไม่ใช่ปริมาณ "

2. ด้านนโยบายการสรรหามูลค่าการ การสรรหามูลค่าการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ค่าเฉลี่ยด้านนโยบายการสรรหามูลค่าการมีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก สถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่มีเป้าหมายในการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เพื่อที่จะได้ต่อสู้กับคู่แข่งให้ได้ บุคลากรจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้สถานประกอบการบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ดังนั้นสถานประกอบการจึงมีการกำหนดนโยบายที่แน่นอนเพื่อที่จะได้บุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และได้บุคคลากรเหล่านี้มาในสถานที่และเวลาที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานของบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังคงส่งผลให้กระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพได้ทั้งผลผลิตที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ

3. แหล่งการสรรหามูลค่าการ การสรรหามูลค่าการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการ ค่าเฉลี่ยด้านแหล่งการสรรหามูลค่าการมีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีแหล่งการสรรหาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรคล้ายคลึงกันไม่ว่าจะเป็นการสรรหาภายในหรือภายนอกก็ตาม อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของสถานประกอบการในการดำเนินกิจการไม่เอื้ออำนวยให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลสามารถ ประเมินกำลังบุคลากรได้แน่นอนจึงมีการสรรหาบุคคลเฉพาะหน้าเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถเตรียม เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมได้ อาจทำให้ผู้สรรหาจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจของตนในการตัดสินใจ มากขึ้นจึงเป็นเหตุให้สถานประกอบการได้บุคลากรที่มีความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง งานได้

สรุปผล การเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการโดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 “ การสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามขนาด สถานประกอบการ ”

5.2.3.3 เปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน ระหว่างสถานประกอบการที่มีผู้ ร่วมลงทุนต่างประเทศ และสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ

จากผลการวิจัย พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ ที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่าการ สรรหาบุคลากรเป็นการดึงดูดและแสวงหาผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ เพราะความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารงานของสถานประกอบการบุคลากรนั้นนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่ง ถ้าสถานประกอบการมีเงินทุน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์พร้อมเพียงใด แต่ขาด บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ไม่สามารถทำให้สถานประกอบการมีความเจริญรุ่งเรือง ด้วย เหตุนี้การสรรหาบุคลากรจึงมีความสำคัญที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วม ลงทุนต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศจะต้องพึงปฏิบัติ เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีคุณ สมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการ

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน ประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรไม่ แตกต่างกันในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

1. ด้านหลักการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน ประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศไม่ แตกต่างกัน จำแนกตามมีผู้ร่วมลงทุนและไม่มีผู้ร่วมลงทุน ค่าเฉลี่ยด้านหลักการสรรหาบุคลากรมี การปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนและไม่มีผู้ร่วมลงทุนได้เห็นความสำคัญของบุคลากรที่จะรับเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องเป็นคนดี ที่มีความรู้ความสามารถ และช่วยสนับสนุนให้ผู้มีความรู้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้วยความภาคภูมิใจ โดยพิจารณาผู้สมัครอย่างยุติธรรมไม่มีใจโอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะเป็นแนวทางเบื้องต้นที่จะทำให้สถานประกอบการได้บุคลากรตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาส สิงหวิสัย (2531 : 536) " หลักการสรรหา คือ การหาคนดีที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดเท่าที่จะหาได้โดยวิธีที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัดได้มาตรฐาน "

2. ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศไม่แตกต่างกัน จำแนกตามมีผู้ร่วมลงทุนและไม่มีผู้ร่วมลงทุนมีค่าเฉลี่ยด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีการเตรียมการสรรหาไว้ล่วงหน้าไม่เพียงแต่ให้ความสนใจกำลังคนเฉพาะปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังให้ความสนใจการวางแผนกำลังคนในอนาคตอีกด้วย โดยมีการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรได้ชัดเจนพอสมควร ซึ่งนโยบายการสรรหาบุคคลจะต้องสอดคล้องกับลักษณะการจ้างองค์กร และลักษณะพื้นฐานของสถานประกอบการอื่นจะนำไปสู่การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด

3. ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนและไม่มีผู้ร่วมลงทุน ค่าเฉลี่ยด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญพอควรในเรื่องของการวางแผนอัตรากำลังคนรวมทั้งมีการกำหนดแผนการสรรหาที่ชัดเจนนำมาซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวางแผนกำลังคนมาปฏิบัติเพราะในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงผันผวนอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า หรือเป้าหมายของสถานประกอบการที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่จะต้องประสบ ดังนั้นจะต้องมีการให้ความสำคัญถึงแหล่งของการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ ในหลายรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานประกอบการเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอุทัย หิรัญโต (2523 : 94) ที่กล่าวว่า " แหล่งการสรรหาบุคคลนั้นมีวิธีการที่จำเป็นต้องคิดค้นวิธีการต่างๆ มาใช้ให้มากที่สุด " นอกจากนี้อาจจะเนื่องจากเจ้าของสถานประกอบการได้มอบอำนาจให้ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายต่างๆ ภายในองค์กร และผู้บริหารเหล่านี้อาจเป็นคนไทย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิชัย จานง (2522 : 17-56) ที่กล่าวว่า " นโยบายการตัดสินใจในการว่าจ้างและให้ออกจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานของบริษัทระหว่างประเทศไทยมีจำนวนถึงร้อยละ 65.38 ที่ยอมให้การตัดสินใจในเรื่องดังกล่าว ขึ้นอยู่กับผู้บริหารคนไทย สัญชาติของเจ้าขององค์กรจึงไม่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรในองค์กร "

สรุปผล การเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุนโดยภาพรวมทั้งหมด ผลการวิจัย พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 3 " การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามผู้ร่วมลงทุน "

5.2.3.4 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ระหว่างเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก

จากผลการวิจัย พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่า การคัดเลือกบุคลากรจะเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับเกณฑ์ที่สถานประกอบการได้กำหนดไว้เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ ด้วยเหตุนี้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทั้ง 2 เขตอุตสาหกรรมจึงมีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่จะรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อเป็นกำลังสำคัญในอนาคต

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

1. ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ค่าเฉลี่ยด้านหลักการสรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจากสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและส่งออกมีลักษณะงานไม่แตกต่างกันคือ เป็นกิจการประเภทโรงงานอุตสาหกรรมเหมือนกัน ดังนั้นจึงต้องพยายามให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและสถานประกอบการได้ดี มีวาทะศิลป์ในการพูด ตลอดจนสุขภาพพลานามัยแข็งแรงเป็นคนดีมีฝีมือเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับงาน อันเป็นการประหยัดต่อสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 30) ได้กล่าวว่า " คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานหากได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานย่อมหมายความว่าองค์กรนั้นย่อมจะได้รับความเจริญ "

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ค่าเฉลี่ยด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทั้ง 2 เขตอุตสาหกรรม มีเป้าหมายในการพัฒนาสถานประกอบการและกระบวนการในการผลิตผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพเพื่อที่จะต่อสู้กับคู่แข่งได้ เพราะในสภาพปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระบวนการในการบริหารงานมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น ดังนั้นการกำหนดนโยบายที่ดีจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้สถานประกอบการบรรลุจุดมุ่งหมาย เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อันส่งผลให้กระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพและได้ผลิตภัณฑ์ที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ

3. ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร มีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก หลังจากมีการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้สมัครกับคุณลักษณะที่สถานประกอบการกำหนดไว้ เพื่อคัดเลือกผู้สมัครที่ขาดคุณสมบัติที่ต้องการอย่างเห็นได้ชัดออกไปเหลือไว้แต่ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติขั้นต้นที่กำหนดไว้และในขั้นตอนนี้จะดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรอย่างละเอียด เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งงานที่สถานประกอบการกำหนดไว้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิขิต เทอดสถีรศักดิ์ (2518 : 163) ได้กล่าวว่า " กระบวนการคัดเลือกใด ๆ ก็ตามจะต้องเกิดความพอใจ 3 ประการ คือ ประการแรก กรรมวิธีการคัดเลือกจะต้องมีความคล่องตัวพอที่จะอำนวยความสะดวกให้กับความต้องการและสิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์กร ประการที่สอง กรรมวิธีการคัดเลือกจะต้องก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรหรือนำไปสู่ทางบวก และประการที่สามกรรมวิธีจะต้องสอดคล้องกับวิธีปฏิบัติทางการจัดการงานบุคคล "

4. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออก ค่าเฉลี่ยด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทั้ง 2 เขตอุตสาหกรรม ต้องการคุณสมบัติของบุคลากรเหมือนกันคือ ได้คนดีมีความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ รู้อำนาจหน้าที่ มีทักษะในการทำงานสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี เพราะเกณฑ์ต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายอันเกิดจากอันตรายจากวัสดุอุปกรณ์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องจักร อันนำไปสู่เป้าหมายของสถานประกอบการ คือ มีผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและก่อให้เกิดผลกำไรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาญ โกลิน (2535:70) ได้กล่าวว่า " ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีลักษณะในกรที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักปรับตัวเอง "

สรุปผล การเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามเขตอุตสาหกรรมโดยภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 4 " การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม "

5.2.3.5 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ระหว่างสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่

จากผลการวิจัย พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่า การคัดเลือกบุคลากรเป็นการกลั่นกรองผู้สมัครที่ไม่มีคุณสมบัติออกไปเหลือแต่ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับเกณฑ์ที่สถานประกอบการกำหนดไว้เพื่อจะนำไปสู่การตัดสินใจว่าจ้างต่อไป ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่จึงมีการคัดเลือกเหมือนกันเพราะมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะได้เข้ามาปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุดและนำไปสู่การขยายตัวของสถานประกอบการในอนาคตอีกด้วย

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน ในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

1. ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ค่าเฉลี่ยด้านหลักการคัดเลือกบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ ตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ได้บุคลากรเข้าทำงานได้เหมาะสมตรงตามตำแหน่งงานตามความต้องการของสถานประกอบการ อันทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ค่าเฉลี่ยด้านการคัดเลือกบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก วัตถุประสงค์หลักของสถานประกอบการไม่ว่าสถานประกอบการขนาดเล็กหรือสถานประกอบการขนาดใหญ่ คือ ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานตรงตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการ เพื่อให้สถานประกอบการมีประสิทธิภาพการผลิตสูง ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงใช้นโยบายเป็นแนวทางในการคัดเลือกผู้สมัครโดยการสัมภาษณ์ผู้สมัครด้วยความยุติธรรม เพื่อที่จะได้บุคลากรที่เหมาะสมที่สุดเข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

3. ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ย ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก กระบวนการของขั้นตอนต่างๆ เหล่านี้มักจะใช้ในสถานประกอบการโดยทั่วไปไม่ว่าสถานประกอบการขนาดเล็กหรือสถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยแล้วแต่ความเหมาะสมอย่างไรก็ตามขั้นตอนเหล่านี้ในแต่ละขั้นมักจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการกลั่นกรองบุคลากรที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมในแง่ใดแง่หนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานประกอบการเป็นไปตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 101) ได้กล่าวว่า " กระบวนการคัดเลือกบุคคลมักจะเริ่มต้น เมื่อได้มีตำแหน่งว่างขึ้นในองค์กรอาจเนื่องมาจากการโยกย้าย การเลื่อนขั้น หรือการลาออก "

4. ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่ ค่าเฉลี่ยด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก วัตถุประสงค์ของสถานประกอบการจะเป็นตัวกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อที่จะตอบสนองต่อการวางแผนงานด้านกำลังคน กล่าวคือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะต้องหาทางดำเนินงานให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อสถานประกอบการสูงสุด

สรุปผล การเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมลาดกระบัง จำแนกตามขนาดโดยภาพรวม ผลการวิจัย พบว่าไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 5 " การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่าย

บุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกันตามขนาดสถานประกอบการ "

5.2.3.6 เปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน ระหว่างสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ

จากผลการวิจัย พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่าการคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการเพื่อนำไปสู่การได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผลตรงกับเกณฑ์ที่สถานประกอบการกำหนดไว้ โดยจะทำกลั่นกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมออกไปเหลือแต่ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับเกณฑ์ที่สถานประกอบการกำหนดไว้เพื่อที่จะนำไปสู่การตัดสินใจว่าจ้าง ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ จึงมีการคัดเลือกเหมือนกันเพราะมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะได้เข้ามาปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุดอันนำไปสู่การเจริญเติบโตของสถานประกอบการเองในอนาคตภายภาคหน้า

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันในด้านต่างๆ ดังนี้คือ

1. ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศไม่แตกต่างกัน จำแนกตามผู้ร่วมลงทุนระหว่างมีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยด้านหลักการคัดเลือกบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมากและใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสนใจอย่างมากต่อหลักการคัดเลือกบุคลากร เพราะขั้นตอนนี้ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการที่จะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับสถานประกอบการในอนาคต ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการได้คนดีมาอยู่ในสถานประกอบการนั่นเอง โดยปกติการคัดเลือกบุคลากรมักจะประสบผลสำเร็จได้ดีหากได้มีการระมัดระวังในการกลั่นกรองผู้สมัครที่ดี โดยได้คนที่มีคุณสมบัติตรงกับที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่ดีสามารถเรียนรู้งานได้รวดเร็ว มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานและสถานการณ์ของงานได้ดีกว่าผู้อื่น

2. ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเทศไม่แตกต่างกัน จำแนกตามผู้ร่วมลงทุนระหว่างมีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก โดยปกติการคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการพยายามหาวิธีให้ได้คนที่ตรงกับงาน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ อุปนิสัย ความสนใจ ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำเป็นจะต้องมีข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับผู้สมัคร รวมทั้งต้องมีนโยบายที่ดีในการดำเนินการคัดเลือกบุคลากร ข้อบัญญัติเกี่ยวกับนโยบายการคัดเลือกบุคลากรจะช่วยทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานด้านการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับแผนงานด้านการวางแผนกำลังคน ตลอดจนช่วยให้ผู้สมัครได้เข้าใจถึงนโยบายที่ยุติธรรมในการคัดเลือก ดังนั้นการตัดสินใจว่าจ้างผู้สมัครหรือไม่นั้น ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในการตัดสินใจเรื่องหนึ่งของสถานประกอบการ เพื่อจะได้มีโอกาสได้บุคลากรที่ตรงกับงานและปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานต่างๆ ได้ดี

3. ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศไม่แตกต่างกัน จำแนกตามผู้ร่วมลงทุนระหว่างมีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นขั้นตอนของการคัดเลือกบุคลากรเป็นขั้นตอนของการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเท่านั้น ส่วนบุคคลที่ขาดคุณสมบัติจะไม่อยู่ในขอบข่ายของการคัดเลือก โดยจะใช้กระบวนการในการพิจารณาคุณสมบัติอย่างละเอียดในทุกๆ ด้านของผู้สมัคร เพื่อให้ได้บุคลากรที่สถานประกอบการต้องการจริงและนำมาบรรจุในตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 30) ได้กล่าวว่า " คนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน หากได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงาน ย่อมหมายความว่าองค์การนั้นจะได้รับแต่ความเจริญ "

4. ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศไม่แตกต่างกัน จำแนกตามผู้ร่วมลงทุนระหว่างมีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรมีการปฏิบัติที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก และใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจาก เกณฑ์ต่างๆ ที่ใช้สำหรับการคัดเลือกบุคลากรเป็นเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อที่จะได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการในการที่จะดำเนินการคัดเลือกต่อไป ในขั้นตอนนี้ถ้าหากบุคลิกภาพของบุคลากรที่ปรากฏอยู่ที่สามารถสังเกตได้ง่ายถ้าเห็นชัดได้ว่าไม่ตรงกับความต้องการหรือลักษณะงาน ก็อาจไม่ได้รับการพิจารณาได้รับการคัดเลือกและทดสอบขั้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จำเริญ จวงตระกูล (2530 : 58-61) ได้กล่าวว่า " ลูกจ้างจะต้องมีความรับผิดชอบ เป็นที่ไว้วางใจได้ดี รับผิดชอบต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บังคับบัญชาและต่อบริษัท ซึ่งจะต้องรับผิดชอบทั้งทางด้านการปฏิบัติและความประพฤติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความขยันหมั่นเพียร เป็นคนตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร "

สรุปผล การเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำแนกตามผู้ร่วมลงทุน ผลการวิจัย พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 6. " การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกันตามผู้ร่วมลงทุน "

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการนำไปปฏิบัติ

1. ข้อเสนอแนะการสรรหาบุคลากร

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมากมี 2 องค์ประกอบคือ ด้านหลักการสรรหาบุคลากรและด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร ซึ่งควรรักษาไว้ให้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร อยู่ในดับปานกลาง ซึ่งควรได้รับการปรับปรุงยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.1 ควรมีการส่งเสริมให้ใช้แหล่งการสรรหาผู้สมัครจากภายในและนอกสถานประกอบการให้สอดคล้องกับตำแหน่งว่างที่เปิดรับสมัคร

1.2 ควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อสามารถสร้างอำนาจต่อรองกับหน่วยงานต่างๆ ภายนอกที่เป็นแหล่งสรรหาบุคลากร เช่น ตัวแทนจัดหางานเอกชน บริษัทโฆษณา หนังสือพิมพ์ สื่ออินเทอร์เน็ต อีกทั้งมีการปรับปรุงพัฒนาารูปแบบหรือวิธีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงาน คุณสมบัติที่เหมาะสม ความรู้ และทักษะในการเขียนสื่อโฆษณา

1.3 มีการติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาทุกแห่ง ที่เปิดสอนและเป็นแหล่งผลิตบุคลากรตามที่สถานประกอบการต้องการตามตำแหน่งงานนั้นๆ เนื่องจากการเข้าถึงแหล่งสรรหาบุคลากรด้วยวิธีนี้นอกจากเป็นการประหยัดแล้วยังได้กำลังคนที่ตรงต่อความต้องการอีกด้วย

1.4 สถานประกอบการโดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาจัดตลาดนัดแรงงานขึ้นเพื่อที่จะอำนวยความสะดวก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร อีกทั้งเป็นโอกาสอันดียึ่งที่นิสิตนักศึกษาจากสถาบันการศึกษาจะมีช่องทางที่จะเริ่มประสบการณ์เรียนรู้ทำงานขั้นแรกก่อนที่จะเพิ่มทักษะความชำนาญงานตามสายงานที่ได้

ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษามา เนื่องจากสภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงมากยิ่งขึ้น จึงถือได้ว่าการดำเนินงานโดยตรงในส่วนนี้จะสามารถลดขั้นตอนของผู้สมัครเองและสถานประกอบการได้อย่างลงตัวมากกว่าเดิม

1.5 เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญและสนใจในคุณภาพของแรงงาน ตลอดจนการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ตลอดจนมีการปรับปรุงเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีการผันผวนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะสามารถสะท้อนให้เห็นภาพพจน์ของสถานประกอบการทำให้มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของผู้สมัครโดยทั่วไป อันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การสรรหาได้โดยสะดวกรวดเร็ว และมีโอกาสที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูงเข้ามาร่วมงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการคัดเลือกบุคลากร

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการคัดเลือกบุคลากรการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 4 องค์ประกอบคือ ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร และด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ซึ่งควรรักษาไว้ให้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

2.1 การคัดเลือกบุคลากรจะต้องมีความยุติธรรมต่อผู้สมัครทุกคนที่ผ่านการสรรหาไม่ควรใช้ระบบเส้นสายหรือกระทำด้วยความเคยชิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกหรือการทดสอบทักษะงานภาคปฏิบัติจะต้องมีการดำเนินงานที่ยุติธรรม มีการวางแผนงานโดยตั้งวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการสัมภาษณ์และทดสอบที่มีหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานมีขั้นตอนชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งต้องมีการเตรียมการสภาพสถานที่ตลอดจนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการสัมภาษณ์ที่จะคัดเลือกผู้สมัครอย่างรอบคอบ

2.2 ควรจัดทำแบบประเมินผลการคัดเลือกบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อันจะทำให้รู้ถึงข้อบกพร่องสามารถนำมาแก้ไขปรับปรุงในปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยตรง ส่งผลต่อแผนการดำเนินการคัดเลือกที่มีการปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลาด้วยเช่นกัน ซึ่งควรประเมินด้วยความยุติธรรมเพื่อให้การประเมินผลนั้นก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสามารถใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการในอนาคต

2.3 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการคัดเลือกบุคลากร เช่น เจ้าของสถานประกอบการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้บังคับบัญชาโดยตรงในตำแหน่งนั้นๆ เป็นต้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรทั้ง 4 ด้านโดยยิ่งยวดไม่ละ

เลยในด้านใดด้านหนึ่งอันจะส่งผลให้แนวทางของระดับการปฏิบัติในอนาคตมีแนวโน้มมากยิ่งขึ้น ทำให้ได้บุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีที่สุดมาร่วมงานกับสถานประกอบการ

2.4 เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูงควรเห็นถึงความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังคนในการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถผ่านการคัดเลือกเข้ามาร่วมงานในตำแหน่งต่างๆ ได้โดยควรบรรจุเรื่องการคัดเลือกบุคลากรเข้าในวาระการประชุมประจำปีของสถานประกอบการเพื่อฝ่ายบริหารจะได้รู้สภาพในอดีตที่มีผลต่อปัจจุบันและจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางใด จะได้ปรับให้ทันที่

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทำการวิจัยการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมแห่งอื่นๆ เช่น นิคมอุตสาหกรรมบางปู นิคมอุตสาหกรรมบางปะกง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เป็นต้น
2. งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเพียงด้านเดียว จึงควรมีการเก็บข้อมูลจากผู้สมัครงานบ้าง โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของสถานประกอบการที่ดึงดูดความสนใจของผู้สมัครให้รู้สึกอยากไปทำงานด้วย เช่น ขนาดของสถานประกอบการ ประเภทกิจการ ผลการดำเนินงาน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล เครื่องแบบ เป็นต้น ที่สถานประกอบการเสนอให้ผู้สมัครอันมีผลต่อการตัดสินใจเข้าสมัครงานในสถานประกอบการนั้นๆ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้ทำให้สถานประกอบการนำไปใช้ปรับปรุงกลยุทธ์ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรต่อไปในอนาคตได้
3. เมื่อได้ทราบถึงการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ของสถานประกอบการของภาคอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแล้ว ก็ควรมีการศึกษาต่อไปว่าผู้ที่ได้ทำงานในสถานประกอบการโดยรวมแล้วมีบุคลิกลักษณะอย่างไร โดยสอบถามข้อมูลจากพนักงานปัจจุบันในสถานประกอบการ อาทิเช่น พนักงานรู้สึกที่ตนเองมีบุคลิกลักษณะแบบไหน มีความชำนาญงานเฉพาะด้านหรือไม่ และเหตุผลที่สถานประกอบการได้คัดเลือกเข้าทำงานเพราะสาเหตุใด เป็นต้น ผลที่ได้นี้จะนำมาพิจารณากับผลที่ได้ในครั้งนี่ว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีลักษณะต่างๆ รวมถึงผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามามีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการหรือไม่
4. งานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแบบสอบถามต่างๆ ที่สถานประกอบการนำมาใช้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ทราบว่าแบบทดสอบชนิดใดจะทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่ากัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กอบกุล เลิศกษิต. 2537. "ระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กังวล เทียนกันท์เทศน์. 2534. **มนุษยศาสตร์อุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2539. "นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง." ม.ป.ท. เอกสารอัดสำเนา.
- คณศ. 2530. **คัมภีร์นรลักษณ์**. กรุงเทพฯ : นานมี.
- จุมพล หนิมพานิช. 2531. **การบริหารงานบุคคล**. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จำเนียร จวงตระกูล. 2530. **ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- จำเนียร จวงตระกูล. 3536. **จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร**. เชียงใหม่ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชำนาญ แอ่วม. 3534. "การวิเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่." วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2531. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย ตริวิทยา. 2535. "งานเลือกคน." คู่แข่ง. 12(73) : 57.
- นเรนทร์ เตชะวรวงศา. 2535. "งานเลือกคน." คู่แข่ง. 12(76) : 57.
- นิสาดา ไวสุวรรณา. 2529. "การวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและการเลือกสรรของรัฐวิสาหกิจของไทย." วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภิญโญ สาร. 2517. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มนูญ ตนะวัฒนา. 2532. **การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- เมธี ปิลันธนานนท์. 2529. **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ. 2528. **ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์การ**. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อส่งเสริม
กรุงเทพฯ.
- พงศ์ หรดาล. 2534. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : ม.ป.ส.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2530. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พระนครการพิมพ์.
- รังสิต สิทธิการคำ. 2543. " การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้าน
วิศวกรรมในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า กรณี
ศึกษา สวณอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี. " วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ลัดดา จารีกสถิตย์วงศ์. 2535. " การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติ. " วิทยา
นิพนธ์สังคมสังเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสังเคราะห์ศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลิขิต เทอดสถีร์ศักดิ์. 2538. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : แพร่วิทยา.
- ล้วน สายยศ และอัคนา สายยศ. 3538. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยา
สาสน์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2530. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิรัช กมูทมาศ. 2537. " เกณฑ์การผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา. " อาชีวศึกษา 3. 19(5) :
58-61.
- วิลาส สิงห์วิสัย. 2531. การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา และ
การคัดเลือก. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิลาส สิงห์วิสัย. 2535. การเลือกสรรบุคลากร. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมา
ธิราช.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538. " การประเมินบุคคลโดยใช้วิธี Assessment Centers. " วารสาร-
ข้าราชการ. 39(7). 1-32.
- วุฒิชัย จำนงค์. 2522. " นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศไทย. "
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศิริมา ปาณทุรังคานนท์. 2519. " การศึกษาการวางแผนพัฒนามนุษย์ของธนาคารพาณิชย์
ในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. 2532. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพงศ์ เกษมสิน. 2516. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมศรี ศิริไหวประพันธ์. 2530. " การศึกษาการวางแผน และการสรรหาบุคลากรของธุรกิจขนาด
ใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2519. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : แพร์พิตยา.

สุโขทัยธรรมาริราช, มหาวิทยาลัย. 2526. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาริราช.

สุชาญ โกสิน. 2535. หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคล. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

สุพาดา จันทรานุกูล. 2525. " การศึกษาความต้องการด้านกำลังคนของอุตสาหกรรมปูน
ซีเมนต์ในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และ
การบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ. 2527. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พุทธบูชา.

เสนาะ ดิยาว์. 2516. การบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 12. 2533. " ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะแรงงาน
ที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ฝั่งตะวันออก." กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
เอกสารอัดสำเนา.

อุทัย หิรัญโต. 2523. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อำนวย แสงสว่าง. 2540. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : อักษร
พิพัฒน์.

Blum, M.L., and Naylor, J.C. 1988. Industrial Psychology. New York : Harper and
Raw Publishers.

Castetter, W.B. 1976. The Personnel Function in Education Administration. New
York : Mcmillan.

Crouch, W.W. and Jamison, J.N. 1955. The Work of Civil Service Commission.

Chicago : Civil Service Assembly.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Dale, Y. 1978. *Personnel Management and Industrial Relation*. Ohio : Manager Company.
- Filippo, E.B. 1961. *Principles of Personal Management*. New York : McGraw-Hill.
- Hunter, J.E. and Hunter, R.F. 1984. " Validity and utility of alternate predictors of job performance. " *Psychological Bulletin*. 8(96) : 72-98.
- Kirman, J.P., Farley, J, A., and Geisinger, K.F. 1989. " The relationship between recruiting source, applicant quality and hire performance, An analysis by sex, ethnicity, and age." *Personnel Psychology*. 11(45) : 42.
- Landy, F.J. and Trumbo, D.A. 1980. *Psychology of work behavior*. Illinois : Dorsey Press.
- Mandell, M.M. 1964. *The Selection Process*. New York : American Management Association.
- McCormick, E.J. and Ilgen, D.D. 1980. *Industrial Psychology*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Miner ,J.B. 1992. *Industrial organizational psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Muchinsky, P. M. 1979. " The use of reference reports on personnel selection : A review and evaluation. " *Journal of Occupational Psychology*. 14 (52) : 281-297.
- Murphy, K.R. and Davidshofer, C.O. 1994. *Psychological testing : Principles and Applications* . 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Niglo, F.A. 1959. *Public Personnel Administration*. New York : Henry Holt.
- Powell, G.N. 1984. " Effects of job attributes and recruiting practices of applicant decisions : A comparison." *Personnel Psychology*. 37(111) : 721-732.
- Reilly, R. and Chao, G.T. 1982. " Validity and fairness of some alternate employee selection procedures." *Personnel Psychology*. 35(105) :1-67.
- Scarpello, V.G. and Bergmann, T.J. 1995. *Human Resource Management : Environments and functions*. 2nd ed. Ohio : South-Western College.
- Schneider, B. and Schmitt, N. 1986. *Staffing Organizations*. 2nd ed. Illinois : Scott Foresman.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Schuler, R.A. 1984. **Personnel and Human Resource Management**. 2nd ed. New Maxico : West.
- Strauss, G. and Sayles, L. R. 1980. **Personnel : The Human Problems of Management**. 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Taylor, M.S. and Bergmann, T.S. 1987. " Organizational recruitment activities and applicants reactions at different stages of the recruitment process." **Personnel Psychology**. 40(120) : 261-285.
- Thornton III, G.C. 1992. **Assessment centers in human resource management**. Massachusetts : Addison-Wiley.
- Torrington, D. and Chapman, J. 1979. **Personnel Management**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Ullman, J.C. 1966. " Employee referrals : Prime tool for recruiting workers. **Personnel**. 15(60) : 43.
- Wallrapp, G.G. 1981. " Job posting for nonexempt employees : A Sample program. " **Personnel Journal**. 5(60) : 769-798.
- Werther, W.B, Jr. and Davis, K. 1993. **Human resources and personnel management**. 4th ed. New York. : McGraw-Hill.
- William B. Werther and Keith Davis. 1985. **Personnel Management and Human Resources**. New York : McGraw-Hill.
- William W. 1994. **Research Methods in Education an introduction**. 6th ed. Massachusetts : Jiman an Schuster Company, Needham Heights.

ภาคผนวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่จํากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2975

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร. วรณารด แสงมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนุชราکم เพ็ญสายใจ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่าน จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวนุชราکم เพ็ญสายใจ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอ
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ งามสาร)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร 322-1199, 737-3000 ต่อ 3692

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 3269030

แบบสอบถามเพื่อการจัดทำสารนิพนธ์

เรื่อง

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ผู้จัดทำ

นางสาวบุษราคัม เพ็ญสายใจ

อาจารย์ผู้ควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

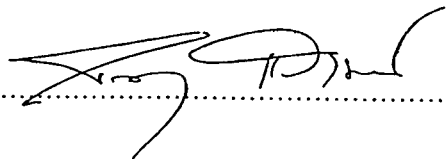
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ความคิดเห็น

แบบสอบถาม มีความเหมาะสมและมีความน่าสนใจ

ในหัวข้อสารนิพนธ์ดังกล่าว

ลงชื่อ



(ผศ.ดร.วรรณารต แสงมณี)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2975

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณสงค์ โกสุมสุริยา (ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวบุษราคัม เพ็ญสายใจ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุดสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ”

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่าน จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวบุษราคัม เพ็ญสายใจ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร 327-1199, 337-3000 ต่อ 3692

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 3269040

แบบสอบถามเพื่อการจัดทำสารนิพนธ์

เรื่อง

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ผู้จัดทำ

นางสาวบุษราคัม เพ็ญสายใจ

อาจารย์ผู้ควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ความคิดเห็น

แบบสอบถามมีคำถามชัดเจน จะทำให้นักจัดทำได้รับข้อมูลที่ดีตรง
ประเด็นมากที่สุด เหมาะสมสำหรับกรณีจัดทำสารนิพนธ์เรื่อง
ดังกล่าว

ลงชื่อ

(นายสงัด โกสมสุริยา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2975

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณกฤษดา โกมลมิศร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวบุษราคัม เพ็ญสายใจ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่าน จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวบุษราคัม เพ็ญสายใจ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอ เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร 327-1199, 237-3000 ต่อ 3692

ไม่รับประกันใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 2975

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณนงลักษณ์ วงษ์มนตรีสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวบุษราศิม เพ็ญสายใจ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่อง
ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่
แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่าน
จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวบุษราศิม เพ็ญสายใจ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอ
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

แบบใดก็ตาม
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร 327-1199, 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269440

แบบสอบถามเพื่อการจัดทำสารนิพนธ์

เรื่อง

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ผู้จัดทำ

นางสาวบุษราคัม เพ็ญสายใจ

อาจารย์ผู้ควบคุมการจัดทำสารนิพนธ์

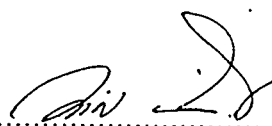
รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ความคิดเห็น

การสรรหาบุคลากรของบริษัทจะมีความสำคัญมาก
เนื่องจาก - สิ่งแรกของบริษัท
- ผู้รับผิดชอบ
หากผมสอบผ่าน จะมาทำงานได้ - สิ่งแรกคือ
ความ

ลงชื่อ



(คุณนงลักษณ์ วงษ์มนตรีสุข)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2976

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

17 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ด้วย นางสาวบุษราตรี เพ็ญสายใจ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ การสรรหา
และคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ”
คณะกรรมการอุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองใช้
แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040

เอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2978

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑1 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ด้วย นางสาวบุษราคัม เพ็ญสายใจ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง
สารนิพนธ์ เรื่อง “ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ” ในการทำวิจัยเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดยใช้แบบสอบถามในสถานประกอบการของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์
ท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษา ทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199, 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3427

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 สิงหาคม 2544

เรื่อง ขอบความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ด้วย นางสาวบุษราคัม เพ็ญสายใจ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง
สารานุกรม เรื่อง “ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ” ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดยใช้แบบสอบถามในสถานประกอบการของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์
ท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษา ทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199, 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข.

รายชื่อสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

1. บริษัท กุลธรคอร์ปี้ จำกัด (มหาชน)
2. บริษัท กุลธรอิลคทริก จำกัด
3. บริษัท กรีนสวิลล์ จำกัด
4. บริษัท คิวแอนด์คิวโฮลดิ้ง จำกัด
5. บริษัท คอร์ดินาสสปอร์ตอินดัสตริย์ จำกัด
6. บริษัท เคเค นากามูราโมลด์ จำกัด
7. บริษัท จอห์นสัน แอนด์ จอห์นสัน (ไทย) จำกัด
8. บริษัท โซนี่แมกเนติโปรดักท์ (ประเทศไทย) จำกัด
9. บริษัท บริษัท ซีบา-สเปเชียลตีเคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด
10. บริษัท ชันไก่เคมีคอลแอนด์เพ้นท์ จำกัด
11. บริษัท ดัลไมสัน (ประเทศไทย) จำกัด
12. บริษัท เด สเต โค (เอเชีย) จำกัด
13. ห้างหุ้นส่วนจำกัดเดอริกอร์เซอร์
14. บริษัท ไทย โอ.พี.พี. จำกัด
15. บริษัท ไทยเมจิฟามาซิวติคัล จำกัด
16. บริษัท เพรสซิเด็นท์เบเกอร์รี่ จำกัด
17. บริษัท ฟาร์มมาแคร์ จำกัด
18. บริษัท โพลีตรอนอินดัสทรี จำกัด
19. บริษัท ยันมาร์ เอส.พี. จำกัด
20. บริษัท นีเวลล์ (ประเทศไทย) จำกัด
21. บริษัท ริโอเท็กซ์ จำกัด
22. บริษัท รอยไก่ฟู้ดส์ จำกัด
23. บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทยโฮลดิ้งส์ จำกัด
24. บริษัท แสงทัดอินดัสเทรียล จำกัด
25. บริษัท เจริญทองกลามิทวป จำกัด
26. บริษัท เอ็ม เอ็ม ซี ลีทิมิล จำกัด
27. บริษัท เอ็ม เอส ซี เอ็นจิ้น จำกัด
28. บริษัท อีซูซุเอ็นยีนเมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
29. บริษัท เจริเท็ค อิลคทโรนิคส์ จำกัด
30. บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

31. บริษัท อชาด้าแมชชีนเนอรี จำกัด
32. บริษัท เวิลด์ ซาวด์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
33. บริษัท เสรีวัฒน์ ฟู้ดส์ จำกัด
34. บริษัท ไทยมารูเคน จำกัด
35. บริษัท แจนเซน-ซีแลก จำกัด
36. บริษัท อชาด้าไทยแลนด์ (ประเทศไทย) จำกัด
37. บริษัท ชัมมิต แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
38. บริษัท เซอิโซ จำกัด
39. บริษัท ซี.พี. ค้าปลีกและการตลาด จำกัด
40. บริษัท ไทยคาคุตะ จำกัด
41. บริษัท ไทยฮอนด้าแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
42. บริษัท ไทยมารูเคน จำกัด
43. บริษัท ดาว คอร์นิง (ประเทศไทย) จำกัด
44. บริษัท ดาต้าโปรดักส์ ทอปปิงฟอรัม จำกัด
45. บริษัท ดาน่า สไปเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
46. บริษัท บี เอส เอ อิงค์ อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด
47. บริษัท แพนเอเชียอุตสาหกรรม จำกัด
48. บริษัท ไฟเบอร์ไลน์ จำกัด
49. บริษัท ฟลอรอลแมนูแฟคเจอร์ริงกรุ๊ป จำกัด
50. บริษัท ฟู้ดแลนด์ซูบเปอร์มาร์เก็ต จำกัด
51. บริษัท ฟู้ดแทค จำกัด
52. บริษัท เรเฮา จำกัด
53. บริษัท วินิค จำกัด
54. บริษัท วอลโลซวาเป้ (ประเทศไทย) จำกัด
55. บริษัท ซีเดลต้า จำกัด
56. บริษัท สตาร์โพลีเมอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
57. บริษัท สเต็ดเลอร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
58. บริษัท 3เอ็ม ประเทศไทย จำกัด
59. บริษัท เมตาไฮลด์ จำกัด
60. บริษัท นางาชิมาสเปเชียลเพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
61. บริษัท อาร์ท-เสรีน่า บิสตัน จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

62. บริษัท เอฟ ซี ซี ไทยแลนด์ จำกัด
63. บริษัท เอฟ.อาร์.พี ผลิตภัณฑ์ไฟเบอร์กลาส จำกัด
64. บริษัท โอภิหาร่า ประเทศไทย จำกัด
65. บริษัท เกาหงอินดัสเทรียล จำกัด
66. บริษัท โกลเดนเวิร์ลด์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด
67. บริษัท เคซีอี อีเลคทริค จำกัด (มหาชน)
68. บริษัท โคบานอุตสาหกรรม จำกัด
69. บริษัท ฉลามนครไทยอุตสาหกรรม (28) จำกัด
70. บริษัท เงินหลินอุตสาหกรรม จำกัด
71. บริษัท ซีวิกา อุตสาหกรรม จำกัด
72. บริษัท แดนซ์แมน จำกัด
73. บริษัท เทรเซอร์บ็อกซ์ จำกัด
74. บริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
75. บริษัท พรีเมียร์ ดยวิชาวา ไทย จำกัด
76. บริษัท ฟอร์จูนลิตเธอร์กูดส์ จำกัด
77. บริษัท เฟิร์สซิลิคอนอีเลคโทรนิคส์ จำกัด
78. บริษัท ฟลาแมกซ์ อินดัสตรีส์ จำกัด
79. บริษัท เยนเนอร์ลไค้ตติ้งกรุ๊ป จำกัด
80. บริษัท ยูนิว็อกซ์แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
81. บริษัท ไทยเจนดองอุตสาหกรรม จำกัด
82. บริษัท ยู.เค. มอเตอร์ จำกัด
83. บริษัท เวิลด์ไวด์ ควอลิตี้ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
84. บริษัท เสรีการ์เมนท์ จำกัด
85. บริษัท สยามอาร์ตฟลาวเวอร์ส จำกัด
86. บริษัท สยามลินินอินดัสตรี จำกัด
87. บริษัท สุพรีมการ์เมนท์นิตติ้ง จำกัด
88. บริษัท อุตสาหกรรมเครื่องเขียนอุตสาหกรรม จำกัด
89. บริษัท แอนเซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด
90. บริษัท อาร์ทอพอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
91. บริษัท ไวร้คิง อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด
92. บริษัท ฮอลโลแคธโอดแลมป์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

93. บริษัท เอ เอ เอ เอ็กปอร์ต จำกัด
94. บริษัท เอ ซี ไตสตาร์ จำกัด
95. บริษัท อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (ยูเอสเอ) จำกัด
96. บริษัท รัมเบอร์เทคอินดัสเตรียล (สยาม) จำกัด
97. บริษัท ไทยเคียววา ซังโย จำกัด
98. บริษัท นิมมาร์ จำกัด
99. บริษัท โปรโตไทป์ แมกเนติก โปรดักส์ จำกัด
100. บริษัท เค พลัส จำกัด
101. บริษัท โกลด์ไฟน์แมนูแฟคเจอเรอส์ จำกัด
102. บริษัท คูอิโป (ประเทศไทย) จำกัด
103. บริษัท จรัญ อิมพอร์ตเอ็กซ์พอร์ต จำกัด
104. บริษัท โซลาร์เลนซ์ จำกัด
105. บริษัท ซีนมาร์คสเอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด
106. บริษัท ดาสโก้ จำกัด
107. บริษัท ดรากอนแอนด์แบกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
108. บริษัท ไตว่า เฮโกะ (ไทยแลนด์) จำกัด
109. บริษัท ไทยมารโซล จำกัด
110. บริษัท ไทยยูจี จำกัด
111. บริษัท ทอมโบว์ (ประเทศไทย) จำกัด
112. บริษัท ทริโอเทค (บางกอก) จำกัด
113. บริษัท มหาจักรลิสซิ่ง จำกัด
114. บริษัท มิตรบุษิ เซฟตีอินดัสตรีส์-มหาจักรแอร์คอนดิชั่น จำกัด
115. บริษัท ไมโคร พร็อพเพอร์ตี้ เทคโนโลยี จำกัด
116. บริษัท โนวอลูกซ์ ว็อทซ์ จำกัด
117. บริษัท บี.บุลลิออน จำกัด
118. บริษัท พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
119. บริษัท ฟอว์มาเท็กซ์ อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด
120. บริษัท ฟิเรนเซ่ อิมเพกซ์ จำกัด
121. บริษัท ฟินเนส เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด
122. บริษัท ยี่งมีเอ็นเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
123. บริษัท ยู แอล อุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

124. บริษัท ยูนิทอปรีเบอริ จำกัด
125. บริษัท หยวนวน (ประเทศไทย) จำกัด
126. บริษัท โรเด็นสต็อก จำกัด
127. บริษัท ลองเยียร์อินดัสเตรียล จำกัด
128. บริษัท สยามไดล์ จำกัด
129. บริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
130. บริษัท เอเวอร์วินแบกส์ จำกัด
131. บริษัท อีเกิ้ล สปีด อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด
132. บริษัท อุตสาหกรรมตะแกรง (ประเทศไทย) จำกัด
133. บริษัท แอ็ดวานซ์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
134. บริษัท อนิมาอีเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด
135. บริษัท เอ็นโดไทย จำกัด
136. บริษัท อายาเซ (ประเทศไทย) จำกัด
137. บริษัท อิวาซากิ (ประเทศไทย) จำกัด
138. บริษัท แอ็ดวานซ์ไมโครเทค จำกัด
139. บริษัท อาร์เอฟ-เซ็นเตอร์ พอยท์ จำกัด
140. บริษัท อินเทียร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
141. บริษัท ฮัทชิ (ประเทศไทย) จำกัด
142. บริษัท ไดโบอินดัสตรี ประเทศไทย จำกัด
143. บริษัท โปร-ฟินิช จำกัด
144. บริษัท โปรมิลลิ่ง จำกัด

ภาคผนวก ค.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

.....

คำชี้แจง

1. การสำรวจครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการต่อไป ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดตอบคำถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้ออย่างตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับ จะใช้เฉพาะการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อใดๆ ต่อตัวท่าน หรือสถานประกอบการ หรือการปฏิบัติงานใดโดยเฉพาะ และจะรักษาคำตอบของท่านเป็นความลับ

2. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ตอนที่ 2 การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตอนที่ 3 การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม

บุษราคัม เพ็ญสายใจ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย X ลงใน () ที่กำหนดไว้ตามเป็นจริงเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 35 ปี () 35 – 45 ปี

() 46 – 55 ปี () 56 ปีขึ้นไป

3. การศึกษาระดับสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล

() เขตอุตสาหกรรมทั่วไป () เขตอุตสาหกรรมส่งออก

5. สถานประกอบการของท่านมีพนักงานรวมทั้งสิ้นประมาณ

() ต่ำกว่า 300 คน (ขนาดเล็ก) () 300 คนขึ้นไป (ขนาดใหญ่)

6. สถานประกอบการของท่านมีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ

() มี () ไม่มี

7. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี

() 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม
ลาดกระบัง

คำชี้แจง การสรรหาบุคลากร ประกอบด้วย 3 หัวข้อหลัก คือ

1. หลักการสรรหา
2. นโยบายการสรรหา
3. แหล่งการสรรหา

โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. หลักการสรรหาบุคลากร

หลักการสรรหาบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการสรรหา				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ท่านมีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจ ทราบ โดยทั่วไป.....
2. ท่านกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครสอดคล้อง กับงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่.....
3. ท่านกำหนดประสบการณ์ทำงานของผู้ สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ.....
4. ท่านเปิดโอกาสผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่น ใบสมัครเข้าแข่งขัน.....
5. ท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใด คนหนึ่งเป็นพิเศษ.....
6. ท่านยึดหลักผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง กว่าจะได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติ งาน.....
7. ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สมัคร มากกว่าปริมาณของผู้สมัคร.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. นโยบายการสรรหาบุคลากร

นโยบายการสรรหาบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการสรรหา				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้.....
2. ท่านเปิดรับผู้สมัครงานทุกวันทำการไม่ว่าจะมีการประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ตาม.....
3. ท่านให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้.....
4. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้สมัครเข้ามาทำงานได้ในทุกระดับตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการโดยไม่จำเป็นต้องเริ่มทำงานในตำแหน่งระดับต้นหรือระดับต่ำสุดก่อน.....
5. ท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง.....
6. ท่านเปิดรับสมัครเฉพาะเมื่อมีตำแหน่งที่ว่าง.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. แหล่งการสรรหาบุคลากร

แหล่งการสรรหาบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการสรรหา				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การสรรหาบุคลากรจากภายในสถานประกอบการ					
1. ท่านให้โอกาสพนักงานในสถานประกอบการก่อนที่จะรับผู้สมัครจากบุคคลภายนอก.....
2. ท่านประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันและแจ้งให้ทราบว่ามีอัตราตำแหน่งว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะสมัคร.....
3. ท่านให้พนักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าวกันเอง.....
4. ท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ.....
5. ท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ.....
การสรรหาบุคลากรจากภายนอกสถานประกอบการ					
1. ท่านได้ประกาศรับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ.....
2. ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของทางราชการผ่านกรมการจัดหางาน.....
3. ท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักจัดหางานของเอกชน.....
4. ท่านลงโฆษณาหาผู้สมัครทางหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แหล่งการสรรหาบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการสรรหา				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
5. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางวิทยุ หรือ โทรทัศน์.....
6. ท่านประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์
7. ท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง.....
8. ท่านได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานปัจจุบันในสถานประกอบการของท่าน.....
9. ท่านได้บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากการซื้อตัวมาจากสถานประกอบการอื่น.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม
ลาดกระบัง

คำชี้แจง การคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย 4 หัวข้อหลัก คือ

1. หลักการคัดเลือก
2. นโยบายการคัดเลือก
3. เกณฑ์การคัดเลือก
4. กระบวนการคัดเลือก

โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. หลักการคัดเลือกบุคลากร

หลักการคัดเลือกบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์.....
2. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีบุคลิกภาพที่ดี.....
3. ท่านให้ความสำคัญผู้สมัครที่มีความชำนาญพิเศษนอกเหนือจากความรู้ที่ศึกษามาโดยตรงตามที่ท่านต้องการ.....
4. ท่านคัดเลือกโดยการทดสอบผู้สมัครที่มีปฏิภาณ ไหวพริบ เขาวนปัญญาสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี.....
5. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน.....
6. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน.....
7. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีลักษณะสามารถปรับตัวเข้ากับงาน อีกทั้งสังคมผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานที่..... ไม่สามารถนำ..... ไปใช้ประโยชน์อื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. นโยบายการคัดเลือกบุคลากร

นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ท่านยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัคร ทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก.....
2. ท่านยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการ เป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร.....
3. ท่านพิจารณาถึงความสอดคล้องกับ นโยบายของสถานประกอบการด้วย.....
4. ท่านให้ผู้สมัครมีการสอบแข่งขันโดยการ สอบข้อเขียน.....
5. ท่านใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้ สมัคร.....
6. ท่านมีการทดสอบการปฏิบัติงานของผู้ สมัคร.....
7. ท่านยึดหลักนโยบายประหยัด โดยกำหนด อัตราเงินเดือนไว้ตายตัว.....
8. ท่านให้ความสำคัญโดยพิจารณาผู้สมัคร ภายในก่อนผู้สมัครภายนอกสถาน ประกอบการ.....
9. ท่านมีการประเมินผลการคัดเลือกในภาย หลัง.....
10. ท่านให้ผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการผู้ สมัครเข้าทำงานเป็นคนตัดสินใจขั้นสุด ท้าย.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ท่านให้การต้อนรับผู้สมัครงานทุกคน.....
2. ท่านให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครทุกคนได้รับการตรวจสอบใบสมัครก่อน.....
3. ท่านมีการทดสอบเขาวงกตปัญหา.....
4. ท่านมีการทดสอบความถนัด.....
5. ท่านมีการทดสอบผลสัมฤทธิ์.....
6. ท่านมีการทดสอบความสนใจ.....
7. ท่านมีการทดสอบบุคลิกภาพ.....
8. ท่านมีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อประกอบการตัดสินใจการคัดเลือกผู้สมัคร.....
9. ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากหนังสือรับรองจากที่ทำงานเดิมที่ผู้สมัครนำมา.....
10. ท่านตรวจสอบประวัติผู้สมัครจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง.....
11. ท่านมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษา.....
12. ท่านมีส่วนในการตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน.....
13. การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงาน เป็นการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่จะเข้าไปทำงานด้วย.....
14. การตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงานโดยเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูง.....
15. ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพก่อนบรรจุเข้าทำงาน.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดี.....
2. ท่าน คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการทำงานดี.....
3. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้เร็ว.....
4. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี.....
5. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่รู้จักอำนาจหน้าที่ของตนเอง.....
6. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้งานได้.....
7. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี.....
8. ท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี.....

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์
บุษราคัม เพ็ญสายใจ
ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นางสาวบุษราคัม เพ็ญสายใจ เกิดเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาวិทยาศาสตร์บัณฑิต (สุขศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2533 คหกรรมศาสตรบัณฑิต (โภชนาการชุมชน) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2536



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้