

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม
ในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า
กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

THE STUDY OF FACTORS AFFECTING RECRUITMENT AND SELECTION OF
ENGINEERS IN ELECTRONICS AND ELECTRICAL APPLIANCES INDUSTRIES
THE CASE STUDY AT BANGKADI INDUSTRIAL PARK PATHUMTHANI



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2543

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน...39928
วัน, เดือน, ปี 11 ก.ค. 2544

b.....
1.....

สงวนลิขสิทธิ์... ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงแหล่งที่มาของการนำไปได้

**THE STUDY OF FACTORS AFFECTING RECRUITMENT AND SELECTION OF
ENGINEERS IN ELECTRONICS AND ELECTRICAL APPLIANCES INDUSTRIES
THE CASE STUDY AT BANGKADI INDUSTRIAL PARK PATHUMTHANI**



**A THEMATIC 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**

2000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสาระนิพนธ์	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านวิศวกรรมในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี
นักศึกษา	นาย รังสิต สิทธิการค้า
รหัสประจำตัว	40064504
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2543
อาจารย์ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์	ผศ.ดร.วรรณรต แสงมณี

บทคัดย่อ

การศึกษาสาระนิพนธ์เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยต่างๆ และวิธีการที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในสภาวะการณ์ปัจจุบัน โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล นำผลข้อมูลที่ได้มาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายนำเสนอรายละเอียดข้อมูลในลักษณะตาราง

ผลการศึกษา พบว่า กิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าส่วนใหญ่เป็นสาขาของบริษัทข้ามประเทศของญี่ปุ่น มีลักษณะเป็นองค์การขนาดใหญ่ และร้อยละ 80 ขึ้นไป มีการจัดทำกรวางแผนกำลังคน แบบบรรยายลักษณะงาน และการระบุคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สาขาวิชาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ที่พิจารณาสรรหาและคัดเลือกมากที่สุด คือ วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

การสรรหามูลค่า วิธีการสรรหามูลค่าด้านวิศวกรรมที่มีระดับปฏิบัติการมาก คือ วิธีการสรรหาจากจดหมายสมัครงานและผู้สมัครเข้ามาสมัครด้วยตนเอง นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหามูลค่าอยู่ในระดับปฏิบัติการมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหามูลค่าด้านวิศวกรรม ในระดับมาก คือ นโยบายการสรรหามูลค่าจากภายนอกองค์กร และปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงกำลังหรือสายการผลิตของบริษัท

การคัดเลือกบุคลากร วิธีการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม ที่มีระดับปฏิบัติการมากที่สุด คือ วิธีการสัมภาษณ์ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม คือ การตัดสินใจครั้งสุดท้ายจะขึ้นอยู่กับหัวหน้างานที่ต้องการในตำแหน่งงานนั้น โดยพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้องและให้ความเสมอภาคในการคัดเลือก อยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thematic Title	The study of factors affecting recruitment and selection of engineers in electronics and electrical appliances industries.
Student	Mr.Rangsit Sitthikarnkha
Student ID.	40064504
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2000
Thematic Advisor	Assist.Prof.Dr.Woranat Seangmanee

ABSTRACT

The Thematic study was the hiring processes of the engineers in the electronics and electrical appliances industry at Bangkadi Industrial Park. This was to study means and factors effecting the recruitment and selection processes of the engineers during present situation. Questionnaire survey was designed to compile primary data from the sampling units selected in the industry. Data would be analyzed in terms of percentile mean and standard deviation, then they would be reported in table form.

The study showed that the majority of the electronics and electrical appliances enterprises were subsidiaries of Japanese multinational company. 80% of them were large-sized firms, which were well prepared for human resource planning, job descriptions and specifications in the engineering section.

The electronics engineer was the most required. Popular methods used in the recruitment processes were mailiny and walk-in. In addition, key factors affecting the recruitment were outside party recruitment policy and the improvement of company's production lines and capacity. Preferable selection method for the engineer was a traditional interview; however the final selection process was dependent on the job leader or supervisor in that particular job and the normal selection criteria practiced on related working experience and ability equity was also determined.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.วรรณารต แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์และประธานหลักสูตรสาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ที่สละเวลาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องและให้กำลังใจข้าพเจ้ามาตลอด และขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์ เจริญลาภ ที่ให้คำปรึกษาทางด้านสถิติ และกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ข้อคิดและคำแนะนำต่างๆอันจะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปในอนาคต

ขอขอบคุณ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นผลข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา บุพการีผู้มีพระคุณอย่างสูงที่สนับสนุนการศึกษามาโดยตลอด

รังสิต สิทธิการคำ

กันยายน 2543

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 ขั้นตอนของการศึกษา	3
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 นิยามคำศัพท์	4
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 การสรรหาบุคลากร	6
2.1.1 ความหมายการสรรหาบุคลากร	6
2.1.2 วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร	7
2.1.3 นโยบายการสรรหาบุคลากร	8
2.1.4 แหล่งของการสรรหาบุคลากร	10
2.1.5 กระบวนการสรรหาบุคลากร	12
2.1.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากร	14
2.2 การคัดเลือกบุคลากร	17
2.2.1 ความหมายการคัดเลือกบุคลากร	17
2.2.2 วัตถุประสงค์การคัดเลือกบุคลากร	18
2.2.3 หลักการคัดเลือกบุคลากร	18
2.2.4 นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	19
2.2.5 วิธีการคัดเลือกบุคลากร	20
2.2.6 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	23
2.2.7 ปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากร	25
2.2.8 ปัญหาระบบการคัดเลือกบุคลากร	27

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
2.4 โครงสร้างอุตสาหกรรมของไทย	33
2.5 ลักษณะงานทางวิศวกรรมในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	34
2.6 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี	36
2.7 ลักษณะการผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	38
2.7.1 พัฒนาการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศไทย	39
2.7.2 บทบาทสำคัญของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศไทย	41
2.7.3 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศไทย	42
2.8 สภาพการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
3.1 ประชากรในการศึกษา	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	49
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	51
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 4 ผลการศึกษา	54
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	55
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะขององค์การ	57
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม	61
4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม	65
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	70
5.1 สรุปผลการศึกษา	70
5.2 ข้อเสนอแนะ	76
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	78
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	81

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 มูลค่าการส่งออกสินค้าสำคัญ	45
2.2 โครงสร้างการจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	46
2.3 สัดส่วนการจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	46
2.4 การคาดประมาณการขาดแคลนกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	47
2.5 ความขาดแคลนบุคลากรทางเทคโนโลยี	48
4.1 แสดงสถานะตำแหน่งงาน	55
4.2 แสดงอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบัน	56
4.3 แสดงลักษณะของขนาดองค์กร	57
4.4 แสดงลักษณะของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นใหญ่	58
4.5 แสดงการจัดทำการวิเคราะห์งาน	59
4.6 แสดงสาขาวิชาทางด้านวิศวกรรมที่องค์กรดำเนินการสรรหาและคัดเลือก	60
4.7 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับวิธีการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม	61
4.8 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม	62
4.9 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวกับ ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม	63
4.10 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวกับ ปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม	64
4.11 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม	65
4.12 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม	66
4.13 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวกับ ปัจจัยจากผู้คัดเลือกที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม	67
4.14 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวกับ ปัจจัยจากผู้สมัครที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม	68

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาที่มีการพัฒนาทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง จึงส่งผลต่อการบริหารงานของทุกองค์การ ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับการพัฒนาความสำเร็จเป็นเป้าหมายของทุกองค์การ ซึ่งประกอบด้วยการใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น เงินทุน อุปกรณ์ ข้อมูล และมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญที่สุดขององค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นแหล่งความรู้ ความคิด ความสามารถ เป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคล ถ้าองค์การขาดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะอาจส่งผลให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว ดังนั้นทุกองค์การมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความได้เปรียบคู่แข่งขันสามารถปรับเปลี่ยนในการเผชิญกับภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว โดยส่วนหนึ่งของเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตามความต้องการขององค์การ และองค์การสามารถธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด หากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่รัดกุมพอ อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงาน งานล่าช้า เกิดความผิดพลาด เสียหายแก่ผลผลิตหรือบริการ อีกทั้งยังสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่

งานที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการดึงดูด(Attract) ให้บุคลากรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่องค์การ สิ่งแรกที่สำคัญคือวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์การ เพื่อให้องค์การได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มีผลต่อความก้าวหน้าและเป้าหมายขององค์การ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน องค์การต่างๆต้องปรับตัวในทุกด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านของความต้องการแรงงาน คุณสมบัติของผู้สมัครงาน สวัสดิการผลตอบแทน โดยเฉพาะคุณลักษณะของบุคลากรในแต่ละงานทางด้านวิศวกรรมซึ่งจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญพิเศษ ในการปฏิบัติงานทางด้านอุตสาหกรรมด้านการผลิต ในด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมการผลิตประเภทหนึ่งที่สำคัญของประเทศ ที่มีผล

ไม่่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระทบก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ เพราะเป็นการผลิตเพื่อการทดแทนการนำเข้าและส่งเสริมการผลิตเพื่อการส่งออกสามารถนำรายได้เข้าประเทศได้มูลค่าสูงสุดตลอดช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้เกิดเม็ดเงินหมุนเวียนอยู่ในประเทศเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการจ้างงานสูง และการถ่ายเทเทคโนโลยีในการผลิตให้กับบุคลากรคนไทย

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสำหรับงานด้านวิศวกรรมในสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยทำการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และศึกษาในกิจการธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตทางด้านอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเพราะมีการส่งออกสินค้าในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้ามูลค่ารวมและอัตราการเจริญเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2535 มีมูลค่ารวม 129,823 ล้านบาท ปี พ.ศ. 2536 มีมูลค่ารวม 145,837 ล้านบาท ปี พ.ศ. 2537 มีมูลค่ารวม 204,149 ล้านบาทและใน ปี พ.ศ. 2538 มีมูลค่ารวม 264,449 ล้านบาท รวมถึงยังมีการจ้างแรงงานมีฝีมือคนไทยที่สูงขึ้นด้วย

การเลือกศึกษาในครั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่าง กิจการในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากเป็นกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มุ่งการส่งออก และกิจการส่วนใหญ่ภายในสวนอุตสาหกรรมบางกะดีเป็นกิจการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า (โดยมีโรงงานอุตสาหกรรมรวมทั้งหมดภายในสวนอุตสาหกรรมจำนวน 43 บริษัท และเป็นกิจการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าจำนวนรวม 26 บริษัท) เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัย วิธีการและเป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางด้านวิศวกรรมที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์การ

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในสภาวะการณปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาถึงวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในสภาวะการณปัจจุบัน

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาวิธีการและปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมของบริษัทที่ดำเนินกิจการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 26 แห่ง

1.4 ขั้นตอนของการศึกษา

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ใช้แบบสอบถาม กับ ผู้จัดการ รองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคคลผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมโดยตรง ของบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 26 แห่ง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษา ค้นคว้าจาก หนังสือ วารสาร เอกสาร และงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

เป็นการศึกษาปัจจัยและวิธีการที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางด้านงานวิศวกรรมทั้งภายในและภายนอกของกิจการ ซึ่งเป็นบุคคลที่สำเร็จการศึกษาทางด้านวิศวกรรมในระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือ เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญจนได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งตามสายงาน โดยมีชื่อตำแหน่งเป็นวิศวกร ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบเช่นเดียวกัน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามให้กับ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 26 แห่ง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า
2. ทราบถึงวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า
3. เป็นแนวทางให้กับกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในการวางแผนให้ได้มาซึ่งบุคลากรทางด้านวิศวกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต
4. เป็นแนวทางให้กับ สถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนด้านวิศวกรรมศาสตร์ ได้ตระหนักถึงปัจจัยจำเป็นต่างๆ ที่มีผลต่อบุคลากรในตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มของอนาคต ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร

1.7 นิยามคำศัพท์

เพื่อความเข้าใจความหมายของศัพท์เฉพาะในการศึกษานี้จึงกำหนดความหมายและขอบเขตจำกัด ดังนี้

การสรรหาบุคลากร หมายถึง การกำหนดหลักการ นโยบาย วิธีในการค้นหา ชักชวนและจัดคนให้ได้บุคลากรที่มีความพร้อม และความสามารถสมัครทำงานในตำแหน่งวิศวกรของกิจการ

การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง หลักการ นโยบาย เกณฑ์ และวิธีการ ที่กิจการใช้เป็นเครื่องมือต่างๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือตามจำนวนที่กิจการต้องการ

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้กับองค์การหรือที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการบริหารบุคคล ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น โดยมีงานในหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าหรือคล้ายคลึงกัน

กิจการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า หมายถึง กิจการที่มีการผลิตเกี่ยวข้องกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เพื่อการจำหน่ายทั้งภายในประเทศและส่งออกไปยังต่างประเทศ ซึ่งแบ่งตามโครงสร้างออกเป็น 3 ประเภท ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ดังนี้

ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในครัวเรือน เช่น เครื่องรับโทรทัศน์ วิทยุ เทป เครื่องเล่นวีดีโอ หลอดไฟฟ้า เครื่องโทรศัพท์

ชิ้นส่วนและส่วนประกอบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น แผงวงจรไฟฟ้ารวม(IC) แผงวงจรพิมพ์(PCB) ตลับลูกปืนขนาดเล็ก หลอดภาพโทรทัศน์ ตัวต้านทาน ตัวเก็บประจุ มอเตอร์ หม้อแปลงไฟฟ้า สาย

เคเบิลอุปกรณ์ประกอบคอมพิวเตอร์ และชิ้นส่วนต่างๆของนาฬิกา เครื่องคิดเลข โทรสาร โทรศัพท์ ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ

อุปกรณ์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมหรือสำนักงาน เช่น อุปกรณ์ทางการสื่อสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร เครื่องปรับอากาศ เครื่องมือในห้องปฏิบัติการหรือเครื่องมือแพทย์

บุคลากรด้านวิศวกรรม หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งวิศวกร ซึ่งเป็นผู้สำเร็จการศึกษา ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและระดับสูงกว่า เฉพาะในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมโทรคมนาคม วิศวกรรมการวัดคุมทางอุตสาหกรรม วิศวกรรมอุตสาหกรรม วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมเคมี วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ตามที่คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพวิศวกรรม(กว.)กำหนด หรือ เป็นการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งจากองค์กรโดยไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาตามที่คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมกำหนด โดยทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลช่างเทคนิค วางแผนการผลิตและควบคุมดูแลการผลิตให้ดำเนินได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพและความสามารถในการจัดการของบุคคลภายในองค์การ ดังนั้นก่อนที่จะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์การ จึงควรจะต้องมีการ การบริหารงานบุคคล โดยเริ่มต้นจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการสรรหา วางแผนการสรรหา และเลือกวิธีการในการสรรหาให้เหมาะสม เพื่อให้องค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสมและดีที่สุดเข้ามาปฏิบัติงานต่างๆที่กำหนดขึ้นในองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 การสรรหาบุคลากร

2.1.1 ความหมายการสรรหาบุคลากร

Crouch and Jamison (1955:30) นิยามว่า เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ ความสามารถและสนใจในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการจัดการต่างๆ ตั้งแต่การสรรหาตามที่องค์การต้องการ ทดสอบเพื่อเลือกที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่างๆ ในโรงงาน

Dale (1978:177) นิยามว่า เป็นการดึงดูดผู้สมัครงานโดยการจูงใจให้เข้ามาที่องค์การเพื่อสมัครเข้าทำงาน การดึงดูดผู้สมัครได้ง่ายหรือยากมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ขององค์การนั้น ถ้าองค์การนั้นมีชื่อเสียงก็ดึงดูดคนได้มาก นอกจากนี้ยังอยู่ที่ว่าองค์การนั้นได้ปฏิบัติต่อผู้สมัครงานดีหรือไม่เพียงใด

Stahl (1962:80) กล่าวว่า การสรรหาเป็นการค้นหาและจูงใจให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลของตลาดแรงงานที่ดีที่สุด ในตำแหน่งต่างๆ ให้มากที่สุด โดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ชักชวนให้สนใจ ค้นหาผู้ที่จะมาแข่งขันจากภายนอกและภายในวงกรอย่างกว้างขวาง

พยอม วงศ์สารศรี (2538:112) นิยามว่า เป็นกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุด เมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์การ การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป

สมศักดิ์ ดำริชอบ (2531:5) นิยามว่าเป็นการแสวงหาคนเข้ามาทำงานในหน่วยงาน เริ่มตั้งแต่การหาแหล่งคนมาสมัครงาน ประกาศโฆษณาให้ผู้สนใจมาถามและสิ้นสุดลงเมื่อคนเหล่านั้นได้มารอกับสมัครเพื่อรอเวลาทดสอบต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สารภูมิ (2528:110) นิยามว่า เป็นความพยายามขององค์การในการเสาะหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539:97) นิยามว่าเป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆอย่างๆที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการ ให้เข้ามาร่วมทำงานในอันที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

दनัย เทียนพุดม (2539:33) นิยามว่า การแสวงหาบุคลากรโดยเลือกสรรให้ได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานหรือตำแหน่งหน้าที่ เป็นคนที่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมของบริษัท(Corporate Culture)หรือ นอร์ม(Norm) ขององค์การ รวมทั้งเป็นบุคคลที่มีแนวโน้มในการพัฒนาให้เติบโตก้าวหน้าได้

ณัฐรพันธ์ เขจรันันท์ (2541:89) นิยามว่า เป็นกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์การต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์การ โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร

บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สารภูมิ (2528 :112) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การงาน ซึ่งเชื่อว่าจะให้ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อขจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อันเนื่องมาจากความไม่พอใจในงาน อุบัติเหตุ ตลอดจนความขัดแย้งของบุคคลต่างๆในองค์การ ซึ่งถ้าหากมีหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ดีก่อนรับเข้ามาทำงานแล้ว ปัญหาต่างๆ ดังกล่าวก็อาจไม่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นได้น้อยที่สุด
3. เพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายลูกจ้างในแง่ที่ได้ทำงานที่ตนพึงพอใจและเพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดของฝ่ายนายจ้าง หรือองค์การในแง่ของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ผลเต็มที่

2.1.3 นโยบายการสรรหาบุคคลากร

การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้าทำงานกับองค์การ เป็นขั้นตอนแรกที่ทำให้ งานขององค์การประสบความสำเร็จ เพื่อดึงดูดให้ได้บุคคลที่ดีและเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาสมัคร งานและได้เข้ามาทำงานกับองค์การ สนับสนุนให้พนักงานที่ทำงานอยู่แล้วปรับปรุงสมรรถภาพของตนเองให้สูงขึ้นและธำรงรักษาคนดีให้อยู่ในองค์การต่อไป

Dele Yoder (1981:262) ให้ความสำคัญกับนโยบาย โดยชี้ให้เห็นถึงกระบวนการบริหาร บุคคลในแต่ละองค์การ จะมีวิธีการปฏิบัติอย่างไรนั้น จะต้องคำนึงถึงแนวนโยบาย (Policy Guideline) ซึ่งพิจารณาเกี่ยวกับกำลังคนขององค์การ (General Manpower Policy) นโยบายสาธารณะ (Public Policy) และนโยบายประนีประนอมระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน (Negotiated Policy) ซึ่งนโยบายเหล่านี้มีผลต่อนโยบายในการสรรหาบุคคล และนโยบายการสรรหาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ สมาชิกขององค์การทราบว่าองค์การมีจุดยืนอย่างไร และคาดหวังอะไรจากการปฏิบัติงาน

Dale Beach (1970:217) นโยบายการสรรหาบุคคล เป็นเครื่องชี้นำในเรื่องการตัดสินใจสรรหาบุคคล รูปแบบนโยบายจะออกมาในรูปของแนวทางอย่างกว้างๆ หรือ เป็นบรรทัดฐาน (Broad Guidelines or Rules) โดยจะเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เป็นเครื่องตัดสินใจว่าใครควรจะได้รับการสรรหา องค์การอาจจะมีนโยบายในการสรรหาบุคคลอย่างเป็นทางการ หรืออย่างไม่เป็นทางการ และมักจะเกี่ยวข้องกับกฎหมาย แหล่งการสรรหา ผู้ที่ทำการสรรหา และข้อเสนอที่เป็นภาพรวมของการสรรหาบุคคลขององค์การ

Felix A. Nigro (1969:36-38) แบ่งนโยบายการสรรหาบุคคลเป็น 2 ประเภท คือ

นโยบายแบบเปิด (Opened Career System or Opened Door Policy) คือ เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการมาสมัครงาน โดยเสมอภาคในทุกระดับตำแหน่ง (Lateral Entry) โดยไม่ต้องเริ่มต้นจากระดับต่ำสุด (Entry Level) มีการเปิดรับสมัครงานทุกวันทำการ ไม่ว่าจะมีความว่างหรือไม่ เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์มาสมัครโดยไม่คำนึงถึงวุฒิการศึกษา นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนกันได้ระหว่างบุคคล

นโยบายแบบปิด (Closed Career System or Closed Door Policy) คือ ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละตำแหน่ง การเข้าทำงานต้องเริ่มจากระดับต่ำสุดก่อน แล้วจึงค่อยๆ เลื่อนตำแหน่งขึ้นไป ไม่มีการพิจารณาประสบการณ์หรือความชำนาญงานและจะเปิดรับสมัครเฉพาะเมื่อมีตำแหน่งว่างเท่านั้น

เสนาะ ตีเยวาร์ (2540:83) ลักษณะนโยบายมักขึ้นอยู่กับสถานะการณณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา สิ่งที่จะเป็นแนวทางการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดคนเข้าทำงานที่สำคัญ คือ

1. ประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่จะได้จากพนักงาน นายจ้างจะจ้างคนเข้าทำงานเมื่อคนงานจะให้ประโยชน์คุ้มค่างกับค่าจ้างหรือผลผลิตที่เกิดจากลูกจ้างจะต้องเกินกว่าค่าแรงที่จ่ายออกไป

2. การบรรจุตำแหน่งที่ว่างลงจากบุคคลภายในหรือภายนอก นโยบายนี้มีทั้งผลดีและผลเสีย ในการบรรจุจากบุคคลภายในองค์การมีผลในการส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน ผลเสียคือทำให้คนมีความคิดแคบอยู่ภายในวงจำกัด เพราะรู้แต่งงานองค์การของตนเท่านั้น ขาดการริเริ่มใหม่ๆ โดยทั่วไปควรจะมีทั้งสองอย่าง คือ บางตำแหน่งเลื่อนจากข้างในและบางตำแหน่งรับมาจากภายนอก โดยเฉพาะเมื่อบุคคลภายในขาดคุณสมบัติที่ต้องการ

3. ความเที่ยงธรรมในการจัดหาคนเข้าทำงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอๆ ในการรับสมัครแบ่งพิจารณาได้ดังนี้ คือ ต้องไม่ขัดกับกฎหมายแรงงานหรือเรื่องความแตกต่างระหว่าง เพศ หรือเรื่องอายุของผู้สมัครงานองค์การจะต้องมีนโยบายที่แน่นอนและควรกำหนดขึ้นล่วงหน้าสำหรับงานแต่ละอย่าง

4. อิทธิพลของผู้สมัครบางคน ผู้สมัครบางคนมีความชอบพอเป็นการส่วนตัวหรือมีความสัมพันธ์หรือเป็นญาติกับฝ่ายบริหารของบริษัท ซึ่งจะเปิดช่องทางให้ผู้พิจารณาการรับสมัครต้องเกรงกลัวอิทธิพลของผู้สมัครนั้น และเป็นผลทำให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างเกรงใจ สำหรับบริษัทขนาดใหญ่ไม่เป็นปัญหามากนัก เพราะการคัดเลือกกระทำกันหลายฝ่าย ส่วนบริษัทขนาดเล็กการป้องกันใช้อิทธิพลทำได้ยากและการคัดเลือกมักจะไม่มีความมาตรฐานที่ดีพอ

5. การกำหนดมาตรฐาน มาตรฐานที่ใช้วัดคุณสมบัติของผู้สมัครมี 2 ประเภท ประเภทแรก คือ มาตรฐานโดยถือเอาความรู้เป็นสำคัญ (Credential) คำนึงถึงการศึกษาเป็นหลัก แม้ว่าการรับคนที่วุฒิการศึกษาเป็นวิธีถูกต้องที่เหมาะสม ผู้มีการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน แต่ควรเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติ มีประสบการณ์ กระตือรือร้นที่จะทำงาน ตั้งใจจริงและได้รับคำแนะนำจากผู้ที่เกี่ยวข้องได้ แต่ขาดการศึกษาได้เข้าทำงานบ้าง ซึ่งหากได้รับการฝึกอบรมบ้างจะกลายเป็นผู้ที่เหมาะสมและทำงานดีต่อไป ประเภทที่สอง คือ คุณสมบัติผิดแผกจากคนอื่น เหล่านี้บุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมือนคนอื่นมักเป็นสาเหตุหนึ่งที่บริษัทบางแห่ง ไม่ยอมรับเข้าทำงาน การที่จะคิดว่าคนที่มีคุณสมบัติพิเศษไม่เหมือนคนอื่นเหล่านี้ จะสามารถทำงานได้ดีหรือไม่ โดยไม่มีการทดลองค้นคว้าให้เห็นจริงเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ถึงแม้การเลือกคนโดยดุลยพินิจและความสำนึกของผู้คัดเลือกส่วนหนึ่ง แต่จะต้องใช้วิธีการทางหลักวิชาการในการค้นหาข้อเท็จจริงอีกส่วนหนึ่งด้วย

2.1.4 แหล่งของการสรรหาบุคลากร

การสรรหาที่มีประสิทธิภาพควรมีการใช้เทคนิควิธีการหลายๆวิธี ซึ่งเทคนิคเหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่สรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์การ

แหล่งของการสรรหาบุคลากรสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากรภายในองค์การ

แหล่งกำลังบุคคลภายในองค์การ คือ พนักงานปัจจุบันขององค์การ ดังนั้นการสรรหาบุคลากรภายในองค์การหมายถึง การค้นหาบุคคลที่เหมาะสมมีความรู้ความสามารถ โดยการโยกย้าย หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ การเลื่อนตำแหน่งขึ้นมาภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานภายในองค์การ เพราะเกือบทุกองค์การจะมีคนที่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในงานอื่นนอกเหนือไปจากงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ วิธีการนี้เหมาะสำหรับองค์การที่มีลักษณะงานเป็นลำดับขั้นตอน ความชำนาญในแรงงานหนึ่งนั้นเป็นพื้นฐานที่จะก้าวต่อไปสู่อีกระดับหนึ่ง โดยรับพนักงานระดับล่างสุดแล้วค่อยพัฒนาคนเหล่านี้ให้เข้าสู่ส่วนงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษ

การสรรหาบุคลากรภายในองค์การนั้น ในองค์การขนาดใหญ่ส่วนมากจะพยายามพัฒนาคนภายในองค์การ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน แต่ในบางกิจการจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงการสรรหาบุคคลภายในองค์การ เนื่องจากในบางกรณีอาจจำเป็นต้องมีการสรรหาบุคคลจากภายนอกเข้ามา เพื่อก่อให้เกิดความกระตือรือร้น แนวความคิดสร้างสรรค์และความรู้ใหม่ๆ ในกรณีที่ต้องการสรรหาบุคคลที่มีอยู่แล้วภายในองค์การ องค์การควรมีข้อมูลที่เป็นระบบศูนย์ข้อมูล เพื่อช่วยคัดเลือกบุคคลในองค์การที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการมาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง โดยหลายองค์การได้ใช้วิธีให้บุคคลภายในองค์การรับทราบความต้องการขององค์การพร้อมกันและเปิดโอกาสให้สามารถแข่งขันกันเองได้

ข้อดีของการสรรหาบุคลากรภายในองค์การ

1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์การ เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเห็นโอกาสความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงความรู้ ความสามารถ
2. ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรขององค์การ และประหยัดเวลา เพราะแต่ละองค์การมีรายละเอียดข้อมูลต่างๆของพนักงาน และพนักงานก็รู้จักองค์การดีอยู่แล้ว
3. ดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถจากแหล่งภายนอกให้เข้ามาสมัครทำงานในองค์การ เมื่อทราบว่างานในองค์การมีนโยบายสนับสนุนบุคคลภายในในการเลื่อนตำแหน่งงาน

ข้อเสียของการสรรหาบุคลากรภายในองค์กร

1. อาจทำให้องค์กรขาดพนักงานที่มีความคิดริเริ่ม ประสบการณ์ใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพแวดล้อมได้ก็จะมีแนวโน้มปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ดำรงอยู่ในระบบได้ ตลอดจนปฏิบัติงานเกิดความเคยชิน ทำให้บางครั้งอาจจะเลยสิ่งที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้น
2. ไม่สามารถสรรหาบุคคลในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ต้องการบุคลากรนั้น
3. เมื่อองค์กรมีการขยายงาน จะเกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านจำนวนและคุณสมบัติของพนักงานในองค์กร

2. การสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร

โดยปกติการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร จะเกิดขึ้นจากการขยายงานขององค์กรหรือบางตำแหน่งต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญพิเศษที่ไม่สามารถแสวงหาได้จากภายในองค์กร ตลอดจนมีความต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะงานแต่ละชนิด

การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร คือ วิธีการต่างๆ ในการแสวงหากลุ่มบุคคลจากภายนอก

การโฆษณา (Advertising) เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดในการดึงดูดผู้สมัครให้เข้ามาสมัคร การเลือกใช้สื่อโฆษณาขึ้นกับชนิดของงานและกลุ่มเป้าหมายของผู้สมัคร และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกสื่อโฆษณามี 3 ปัจจัย คือ ชื่อเสียงขององค์กร เงื่อนไขของตลาดแรงงาน และระดับความต้องการแรงงาน

แหล่งจัดหางาน (Employment Agencies) มีทั้งที่เป็นแหล่งจัดหางานของรัฐและเอกชน โดยของรัฐส่วนใหญ่เป็นงานระดับล่าง ที่ไม่ใช่ทักษะและแรงงานมากนัก ส่วนของเอกชนจะเสนองานที่มีระดับที่ดีกว่า ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร โดยส่วนใหญ่ขององค์กรขนาดเล็กมีความต้องการใช้บริการจากแหล่งจัดหางานมากกว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่

สถาบันการศึกษา เป็นการรับพนักงานระดับกลางที่ต้องการความรู้หรือการศึกษาตามระดับที่ต้องการ โดยการรับเข้ามาฝึกงานในองค์กร เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และได้รับผลดีในเรื่องการเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร

การรับสมัครโดยไม่เปิดรับสมัครอย่างเป็นทางการ ผู้สมัครใช้วิธีการเขียนจดหมาย หรือเขียนใบสมัครทิ้งไว้ หรือมีคนแนะนำให้มาสมัคร จำนวนของผู้สมัครขึ้นกับสภาวะทางเศรษฐกิจ ภาพพจน์ขององค์กร และประเภทของงาน

ข้อดีของการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์การ

1. องค์การได้บุคลากรหลากหลายมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า
2. ได้บุคลากรที่พอเพียง เมื่อองค์การมีการขยายการดำเนินงาน
3. องค์การมีโอกาสหาบุคคลที่เหมาะสมได้มากกว่า

ข้อเสียของการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์การ

1. สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งต้องมีการเตรียมการ จัดหา จัดสอบ จัดฝึกอบรมและปฐมนิเทศ
2. เป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การ

2.1.5 กระบวนการสรรหาบุคลากร

ในการสรรหาบุคคลที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารงานบุคคลควรทราบถึงรายละเอียดของงานในตำแหน่งที่จะสรรหาก่อน โดยการวิเคราะห์งานในองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการพื้นฐานที่ทำให้ทราบข้อมูลรายละเอียดสำคัญในการกำหนดมาตรฐานของบุคคลเพื่อเข้าทำงาน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์งานนำมาจัดทำคำพรรณาลักษณะงาน เป็นมาตรฐานหน้าที่ในงาน และการระบุคุณสมบัติเฉพาะของงาน จากนั้นจึงดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณลักษณะตรงตามเป้าหมายและความต้องการขององค์การนั้นๆ

พยอม วงศ์สารศรี (2538:114-119) กล่าวว่า กระบวนการที่ควรนำมาพิจารณาในการสรรหาบุคลากร ได้แก่

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Planning) ช่วยให้ผู้สรรหาพนักงานได้ศึกษา ทั้งนี้เพราะการวางแผนจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานรวมทั้งองค์การได้อย่างชัดเจน โดยสามารถทำให้รู้จำนวนที่ได้ดำเนินการทั้งในปัจจุบันและงานที่วางแผนจะกำหนดขึ้นใหม่ในอนาคต

2. ความต้องการหรือการร้องขอของผู้จัดการ(Specific Requests of Managers) ผู้จัดการแต่ละแผนกเป็นบุคคลที่รู้นโยบายขององค์การเป็นอย่างดี ฉะนั้นข้อเสนอแนะของผู้จัดการย่อมจะเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และจะยังประโยชน์ต่อการกำหนดตำแหน่งงานใหม่ขึ้นในองค์การ

3. การระบุตำแหน่งงานที่จะรับบุคลากรใหม่(Job Opening Identified) ในการระบุตำแหน่งงานขึ้นใหม่นี้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และความต้องการ ตลอดจนข้อเสนอแนะของผู้จัดการ

4. การรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน(Job Analysis Information) จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สรรหาพนักงาน เพราะทำให้รู้ถึงคุณสมบัติและความสามารถต่างๆ ของบุคคลที่มีต่องานนั้นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีก้นำไปใช้

5. **ข้อคิดเห็นของผู้จัดการ(Manager's Comments)** เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งงานที่จะรับบุคลากรและดำเนินการรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งานแล้วก็ยังไม่สิ้นสุดเท่านั้น เนื่องจากข้อมูลไม่สมบูรณ์พอ จำเป็นที่จะต้องอาศัยข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้จัดการมาเป็นแนวทางให้เห็นความสมบูรณ์ของสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน เพราะบางครั้งสารสนเทศที่ได้ อาจจะไม่ล้าสมัยไปจากที่เป็นจริงในปัจจุบัน หรือกล่าวได้ว่าข้อคิดเห็นของผู้จัดการจะเป็นตัวตรวจสอบให้การวิเคราะห์ข้อมูลทำด้วยความรอบคอบและลึกซึ้งมากขึ้น

6. **กำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ตรงกับงาน(Job Requirement)** เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้รับสารสนเทศของการวิเคราะห์งานมาแล้ว รวมทั้งมีการตรวจสอบจากระดับบริหาร จึงทำให้การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตรงกับงานที่องค์การต้องการจริง

7. **กำหนดวิธีการสรรหา(Methods of Recruitment)** ในขั้นนี้ผู้สรรหาจะศึกษาแนวทางและแหล่งที่จะดำเนินการสรรหาพนักงาน

8. **ความพึงพอใจที่ได้ผู้สมัคร(Satisfactory Pool of Recruits)** เมื่อศึกษากระบวนการสรรหาเป็นลำดับขั้นแล้ว ในขั้นสุดท้ายจะก่อให้เกิดความพึงพอใจที่ได้ผู้สมัครขึ้นในองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539:99) ได้สรุปขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการสรรหาบุคลากร ดังนี้ คือ

1. **การกำหนดลักษณะงาน** หมายถึง ขั้นตอนการออกแบบงานและทำการวิเคราะห์งาน ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เข้าใจได้ชัดเจนถึงลักษณะงานในแง่มุมต่างๆซึ่งจะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคลากรที่ต้องการ
2. **การพิจารณาการวางแผนการสรรหา** หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะสรรหา ซึ่งควรเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้สามารถสื่อความหมายไปถึงกลุ่มบุคคลที่องค์การต้องการได้โดยตรงมากที่สุด รวมถึงการพิจารณาแหล่งที่จะไปทำการสรรหา
3. **การพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดการจูงใจในการสรรหา** หมายถึง การพิจารณากลไกการสรรหาที่สามารถดึงดูดใจผู้สมัคร ซึ่งเป็นการพิจารณาที่คำนึงถึงความคาดหวังทั้งสองฝ่าย เพื่อจะกำหนดให้เข้ากันได้มากที่สุด
4. **การดำเนินการสรรหา** หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการดำเนินงานสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้

2.1.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากร

วรรณารต แสงมณี (2542:61) ได้ให้ข้อกำหนดที่ควรนำมาพิจารณาในการสรรหาบุคลากร ไว้ดัง

๕๕

1. นโยบายขององค์การ(Organization Policies)

นโยบายขององค์การโดยทั่วไปมุ่งแสวงหาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ ความเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนและอื่นๆ สำหรับในเรื่องการสรรหาองค์การมีการกำหนดนโยบายย่อย ฉะนั้นผู้สรรหาจะต้องพิจารณานโยบายต่างๆที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของตน

- 1.1 นโยบายการส่งเสริมบุคคลภายในให้บรรจุในตำแหน่งที่ว่างลง(Promote from Within Policies) องค์การต้องการที่จะสนับสนุนให้โอกาสแก่บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์การของตนได้มีโอกาสเลื่อนหรือเปลี่ยนไปทำงานในตำแหน่งที่ว่างลง โดยเชื่อว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่ทำงานอยู่
- 1.2 นโยบายรับบุคคลภายนอกมาบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างลง(Promote from Outside Policies) องค์การต้องการบุคคลที่มีแนวคิดใหม่ๆ เข้ามาในองค์การแทนที่จะวนเวียนเฉพาะคนในองค์การของตน
- 1.3 นโยบายค่าตอบแทน(Compensation Policies) ในบางครั้งนโยบายค่าตอบแทนที่องค์การกำหนดไว้กลายเป็นข้อจำกัดในการสรรหาพนักงานที่มีคุณภาพเข้ามาในองค์การ เพราะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้สมัคร ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์การต่อไป หรือบางครั้งอาจจะเป็นการทำงานไปเพื่อรอการเปลี่ยนแปลง
- 1.4 นโยบายด้านสภาพการจ้างงาน(Employment Status Policies) บางองค์การกำหนดนโยบายรับบุคคลเข้าทำงานนอกเวลา(Part Time) และทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว ฉะนั้นผู้สรรหาจะต้องศึกษาและแสวงหาบุคคลเข้ามาทำงานตามนโยบายขององค์การ อย่างไรก็ตามบางครั้งได้พบข้อบกพร่องบางประการในกรณีที่ผู้สรรหาละเลยบุคคลที่กำลังหางานทำประเภทเต็มเวลา(Full Time)เพราะผู้สรรหา มองแต่เพียงว่าไม่มีงานเต็มเวลาให้เขาดังนั้นจึงส่งผลให้องค์การไม่สามารถบรรจุพวกเขาได้ จึงมองเฉพาะผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว และมีความสนใจอยากทำงานนอกเวลา ซึ่งในความเป็นจริงบุคคลที่แสวงหางานเต็มเวลาทำ อาจสนใจงานนอกเวลาก็เป็นได้
- 1.5 นโยบายการจ้างคนต่างชาติ(International Hiring Policies) บางองค์การอาจมีนโยบายที่จะจ้างคนต่างชาติเข้ามาร่วมทำงานด้วย ฉะนั้นหน้าที่ของผู้สรรหาจะต้องทำการศึกษาค้นหาความรู้ต่างๆ ด้านกฎหมายเพื่อให้การจ้างงานประเภทนี้เป็นไปอย่างถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกํารนำไปใช้

2. การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์(Human Resources Plans)

เป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้สรรหาต้องนำมาพิจารณา เพราะในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นี้ จะทำให้ผู้สรรหาวิเคราะห์ละเอียดเกี่ยวกับพนักงานที่ต้องการตามตำแหน่งนั้น และการเลื่อนขั้นของพนักงาน ขณะเดียวกันจะรู้ว่างานที่กำหนดในแผนนั้น ควรหาบุคคลจากแหล่งภายในองค์กรหรือจากแหล่งภายนอก นอกจากนี้สาระที่ปรากฏในแผนยังฉายภาพทางด้านเศรษฐกิจขององค์กรให้ผู้สรรหาได้รับรู้ บางครั้งในแผนทรัพยากรมนุษย์มีการบ่งบอกลักษณะเฉพาะในตำแหน่งบางตำแหน่งว่าต้องการผู้ที่มีประสบการณ์มาทำงาน ในกรณีเช่นนี้ผู้สรรหาอาจจะกำหนดผู้สมัครจากบุคคลภายในองค์กร ซึ่งข้อมูลเหล่านั้นนับว่าเป็นประโยชน์แก่ผู้สรรหาพนักงาน

3. สภาพแวดล้อมทั่วไป(Environmental Conditions)

สภาพแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลต่อการสรรหา เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านตลาดแรงงาน อัตราการว่างงาน การขาดแคลนผู้ชำนาญการเฉพาะ กฎหมายแรงงาน การขยายตัวของบริษัทอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการวางแผนทรัพยากรบุคคล

3.1 ตลาดแรงงาน ธงชัย สันติวงษ์ (2539:85,99) กล่าวว่า หากสภาพแรงงานมีลักษณะว่างงานมากแล้ว การสรรหาทำได้ง่าย แต่ถ้าเป็นบุคลากรที่ต้องแย่งกันและมีการว่างอยู่ในอัตราสูงการวางแผนกำลังคนก็มีความสำคัญยิ่งขึ้น ต้องมีการตรวจสอบตลาดแรงงานแยกตามอาชีพ เช่น ช่วงการเจริญเติบโตทางเทคนิคในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน แรงงานบางอาชีพเป็นสิ่งหายากและต้องแข่งขัน

3.2 ขนาดขององค์กร ณีภูธรพนธ์ เขจรนันท์ (2541:14) กล่าวว่า ขนาดและโครงสร้างขององค์กรที่มีขนาดแตกต่างกันย่อมมีความต้องการและงบประมาณในงานด้านบุคลากรที่แตกต่างกัน ปกติองค์กรขนาดใหญ่มีกิจกรรมและใช้งบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลมาก

3.3 ภาพพจน์ขององค์กร ธงชัย สันติวงษ์ (2539:111) กล่าวว่า ภาพพจน์ของบริษัทและการประชาสัมพันธ์มีผลต่อผู้สมัครที่จะเข้ามาสมัครทำงานมากน้อยต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้งานการสรรหาพนักงานดำเนินได้ดี จะต้องมุ่งสนใจถึงคุณภาพงานการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้ได้ประสิทธิภาพสูงด้วย

3.4 นโยบายของรัฐบาล ธงชัย สันติวงษ์ (2539:84) กล่าวว่า ถ้ารัฐบาลมีการดำเนินนโยบายให้มีความเป็นธรรมในการว่าจ้างและเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าแก่พนักงาน ย่อมเป็นปัจจัยที่มีผลทางอ้อมบังคับให้องค์กรหันมาให้ความสนใจต่อการวางแผนกำลังคนต่อพนักงานกลุ่มต่างๆหรือแม้กลุ่มอาชีพที่มีการควบคุมมาตรฐานเช่นงานวิศวกรรม ตลอดจนการสงวนอาชีพและการยอมรับในการปฏิบัติในทางวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สภาพทางเศรษฐกิจ พยอม วงศ์สารศรี (2541:118) กล่าวว่าในสภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วหลังจากที่แผนทรัพยากรบุคคลได้จัดวางเรียบร้อยแล้ว ฉะนั้นเพื่อความมั่นใจว่าข้อตกลงทางเศรษฐกิจที่ปรากฏในแผนนั้นยังคงมีความเที่ยงตรง ผู้สรรหาควรได้มีการตรวจสอบกับมาตรการ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ดัชนีชี้แนวทางเศรษฐกิจที่ภาครัฐบาลได้สรุปให้เห็นทิศทางของสภาพเศรษฐกิจ
2. การพิจารณาข้อเปรียบเทียบระหว่างการดำเนินการจริงและที่คาดการณ์ไว้ เพื่อจะให้เห็นความแปรผันในสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น ในกรณีที่เป็นธุรกิจการค้าก็พิจารณาการขายจริงและที่คาดการณ์ไว้ จะได้รู้แน่ชัดว่าบุคลากรที่มีอยู่นั้นมีลักษณะเป็นเช่นไร ต้องการบุคลากรลักษณะใดมาเพิ่มเติม
3. การพิจารณาข้อมูลจากการประกาศการหางานทำในหน้าหนังสือพิมพ์ เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นดัชนีชี้ให้เห็นถึงการแข่งขันกันด้านแรงงาน เพื่อผู้ทำหน้าที่สรรหาจะได้ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ซึ่งขึงให้คนที่มีความสามารถสนใจงานในบริษัทของตนเองก่อนบริษัทคู่แข่ง

3.6 สวัสดิการและการให้ผลตอบแทน เป็นข้อจำกัดที่ผู้สรรหาต้องเผชิญอยู่ประจำ คือระดับเงินเดือน จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้สมัคร และผู้สรรหาไม่ค่อยมีอำนาจในการเพิ่มระดับเงินเดือนที่กำหนดไว้

4. การกำหนดคุณลักษณะบุคคลที่ตรงกับงาน(Job Requirements)

การกำหนดคุณลักษณะบุคคลในงานแต่ละงานนี้ เป็นข้อกำหนดสำคัญที่บังคับแก่ผู้สรรหาให้นำมาพิจารณาดำเนินการตาม คนงานที่มีความสามารถพิเศษมีความเก่งจะหายากกว่าคนงานที่ไม่มีทักษะ ผู้สรรหาจะต้องศึกษาและเรียนรู้ความต้องการต่างๆ จากสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งานจากการสนทนา และคำร้องขอของผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ความรู้ด้านคุณลักษณะบุคคลที่ตรงกับงานจะเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุด

5. คุณสมบัติของผู้สรรหา(Recruiter Qualification)

คุณสมบัติของผู้สรรหาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้กระบวนการสรรหาเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม ผู้สรรหาจะทำหน้าที่ได้ดีเพียงไร ขึ้นอยู่กับว่าผู้สรรหาจะมีคุณสมบัติต่อไปนี้หรือไม่

1. มีความรู้ในตำแหน่งที่ว่างลง
2. รู้เรื่องของบริษัทเป็นอย่างดีทั้งในด้านที่ดีและไม่ดี
3. ไม่พูดในแง่ดีของบริษัทมากเกินไปจนกว่าความเป็นจริง
4. ศึกษาประวัติย่อของผู้สมัครเป็นอย่างดี
5. แสดงว่าผู้สมัครมีความรู้เกี่ยวกับงานและบริษัทอย่างน้อยเพียงใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลือกจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้คนที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่เปิดรับ

2.2.2 วัตถุประสงค์การคัดเลือกบุคลากร

เมื่อกำหนดนโยบายการคัดเลือกแล้ว นโยบายจะให้เป็นแนวทางที่ทำให้การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะคัดเลือกบุคลากรที่มีลักษณะเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ ลักษณะของแรงงาน สภาพของตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี จตุรงค์ เกียรติกำจาย (2537:27) กล่าวว่า วัตถุประสงค์การคัดเลือกบุคลากร มีเพื่อ

1. เพื่อบรรจุตำแหน่งงานแก่บุคคลที่เหมาะสม
2. เพื่อรักษาหรือสร้างภาพพจน์ขององค์การที่ดี
3. การดำเนินตามขั้นตอนเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายเท่าที่จะเป็นไปได้

นอกจากนี้ยังต้องมีการส่งเสริมให้ผู้สมัครตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง ด้วยการให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์การ ลักษณะงานและคุณสมบัติที่สมบูรณ์ของผู้สมัคร เป็นผลดีต่อการคัดเลือก เนื่องจากผู้สมัครบางคนอาจถอนตัวหลังจากได้ตรวจสอบคุณสมบัติของตนเองกับลักษณะงาน

2.2.3 หลักการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกคนที่ดีและเหมาะสมที่สุดควรจะได้รับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือที่เรียกกันว่า การเลือกบุคคลให้ตรงกับงาน (Put the right man on the right job) สิ่งที่ทำให้คนแตกต่างกัน คือ ความมีลักษณะเป็นตัวของเขาเอง(Self Evident) ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้ เป็นพื้นฐานของการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

อุทัย ไตหิรัญ (2523 :100) ได้ให้หลักการคัดเลือกบุคลากรที่สำคัญ ดังนี้

1. งานขององค์การแต่ละงานและแต่ละตำแหน่ง หากมีลักษณะแตกต่างกัน ควรทำการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน
2. การคัดเลือกบุคคลต้องพยายามให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมากที่สุด ซึ่งรวมถึงความเหมาะสมกับ เพศ ความถนัดชัดเจน และเหมาะสมกับคุณภาพ
3. การคัดเลือกบุคลากรจะต้องมีการทดสอบ หรือมีมาตรการวัดความรู้ ความสามารถที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ และเป็นธรรม
4. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ซึ่งมีลักษณะของงานต่างกัน ควรใช้วิธีการที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นกับลักษณะของงานและสภาพการทำงานด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.4 นโยบายการคัดเลือกบุคลากร

การกำหนดนโยบายการคัดเลือกบุคลากร เพื่อคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตรงความต้องการ และเหมาะสมที่สุดเข้ามาทำงานกับองค์กร โดยหลีกเลี่ยงบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติตามความต้องการออก

Meggison (1977:193) ได้สร้างรูปแบบการกำหนดนโยบายการคัดเลือก(Establishing Selection Policies) โดยให้มีการพิจารณาประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการคัดเลือก (Purposes of Selection) การตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการคัดเลือก ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายก่อน เช่น การคัดเลือกบุคคลในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำหรือในช่วงปกติ องค์กรต้องพยายามเสาะหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้มาปฏิบัติงานตามความต้องการของงานนั้น ในช่วงแรงงานหายาก หรือ คาดว่ามีการเข้าและออกจากงานสูง(High Turnover) องค์กรจะต้องทำการคัดเลือกบุคคลและขึ้นทะเบียนไว้ จนกว่าจะมีความจำเป็นต้องว่าจ้าง ในบางครั้งองค์กรพบว่าผู้สมัครงานที่มีความสามารถสูงและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือเมื่อแรงงานบางอาชีพหายาก บุคคลเหล่านี้อาจถูกจ้างไว้ โดยองค์กรนั้นคาดหวังไว้ว่าจะหาตำแหน่งที่เหมาะสม

2. การใช้วิธีเลือกออกไปหรือคัดเลือกเข้ามา (Screening Out or Selecting In)

2.1 วิธีเลือกออกไป หรือแนวความคิดการกระโดดข้ามสิ่งกีดขวาง (Successive Hurdles Approach) เป็นการบอกว่าบุคคลใดไม่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานที่มอบหมายให้มากกว่า จะระบุว่าใครมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ต้องการ โดยเราพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความสามารถ ความตั้งใจ การฝึกฝน แรงจูงใจ การคัดเลือกจึงเป็นการป้องกันบุคคลที่ไม่ต้องการให้ออกจากกลุ่มผู้สมัคร วิธีนี้เปรียบเสมือนการกระโดดข้ามรั้ว โดยรั้วแต่ละอันเป็นเครื่องทดสอบคุณสมบัติของบุคคล การใช้รั้วเป็นเครื่องทดสอบความยากง่าย ขึ้นกับนโยบายของแต่ละองค์กรว่าเน้นการทดสอบด้านใด จุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ต้องการเลือกคนที่มีความสามารถไม่เพียงพอ หรือ ขาดคุณสมบัติที่ต้องการออกไป

2.2 วิธีคัดเลือกเข้ามาหรือแนวความคิดเกี่ยวกับสหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Approach) วัตถุประสงค์ของวิธีการนี้ คือ ต้องการคัดเลือกบุคคลที่ดีที่สุดจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้ามาทำงาน ผลสำเร็จของวิธีนี้ คือการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงสถิติระหว่างตัวพยากรณ์และเกณฑ์ที่ตั้งไว้มาช่วยในการวิเคราะห์ ตัวพยากรณ์นี้เปรียบเสมือนเครื่องทดสอบซึ่งจะต้องมีหลายด้านและนำมาประกอบการพิจารณาซึ่งกันและกัน ในการตัดสินใจควบคู่กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. จัดคนให้เหมาะสมกับงาน หรือ จัดงานให้เหมาะสมกับคน (Fitting People to Jobs or Fitting Jobs to People)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 งานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ หรืองานนั้นต้องใช้คนหลายคนปฏิบัติงานร่วมกัน ควรหาบุคคลที่คุณสมบัติของเขาเหมาะสมกับงาน

3.2 การจัดลักษณะงานให้เหมาะสมกับคน สืบเนื่องจากลักษณะงานที่ต้องใช้เพศชายเป็นผู้ปฏิบัติงานนั้น มีการเปลี่ยนแปลงให้เพศหญิงสามารถทำได้

3.3 การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ต้องคำนึงเสมอว่า อย่าใช้คนให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ความสามารถน้อยกว่าที่เขาได้อยู่ เพราะจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความคับข้องใจและความไม่พึงพอใจ

4. องค์การควรใช้กระบวนการเดียวกันหรือแตกต่างกัน การใช้กระบวนการคัดเลือกที่แตกต่างกันสำหรับขนาดและประเภทขององค์การที่แตกต่างกันและกลุ่มอาชีพและการหางานของผู้สมัครที่แตกต่างกัน ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่าการใช้กระบวนการคัดเลือกแบบเดียวกัน แนวโน้มของการใช้เครื่องมือในการคัดเลือก ซึ่งมีจำนวนมากและมีหลายประเภทนั้น ต้องเพิ่มขึ้นตามขนาดขององค์การที่ขยายออกและตามลักษณะงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ

นโยบายการคัดเลือกบุคคล จะถูกกำหนดในรูปแบบใด ส่วนมากมักจะเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดภายในองค์การนั้นเป็นผู้ตัดสินใจ นอกจากนี้ทั้ง 4 วิธีนี้แล้ว การกำหนดนโยบายการคัดเลือกต้องพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การด้วย ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ลักษณะของตลาดแรงงาน ความต้องการของสหภาพแรงงาน และข้อกำหนดของรัฐบาล ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน เช่น ลักษณะธรรมชาติของพนักงาน ลักษณะงานและความต้องการของหัวหน้างาน

2.2.5 วิธีการคัดเลือกบุคลากร

1. การทดสอบความสัมฤทธิ์ผล (Achievement Tests) ใช้วัดคุณสมบัติของบุคคลที่เคยทำงานมาแล้ว เมื่อฝ่ายบุคคลตรวจสอบใบสมัครของผู้สมัครแล้ว จะทราบว่าเป็นบุคคลที่เคยรู้อะไรหรือเคยทำงานอะไรมาแล้ว ฝ่ายบุคคลอาจทำการทดสอบว่าบุคคลนั้นมีความรู้ในเรื่องนั้นเพียงใด อาจทำได้สองวิธี คือ วิธีที่หนึ่ง สอบถามถึงเรื่องนั้นโดยตรงซึ่งอาจตอบด้วยปากเปล่าหรือเขียนคำตอบมา วิธีที่สอง คือ ให้ทดลองปฏิบัติงานนั้นให้ดูเป็นตัวอย่าง

2. การทดสอบสติปัญญา (Intelligence Tests) เป็นวิธีที่ใช้วัดคุณสมบัติทั่วไปของบุคคล การทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถทางจิตของบุคคล คือ วัดความเข้าใจ ความคล่องตัวในการพูด หรือใช้ถ้อยคำ ความจำ การใช้เหตุผล การใช้ตัวเลข ความรวดเร็วในการเข้าใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมโนภาพ การให้คะแนนในการทดสอบวิธีนี้ อาจสรุปผลออกมาเป็นปริมาณหรือคุณภาพของผู้ทำแบบทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การทดสอบความถนัด (Aptitude Tests) คือการทดสอบความสามารถของคนที่จะเรียนรู้งานอย่างใดอย่างหนึ่งภายในเวลาที่กำหนด การใช้วิธีการทดสอบเพื่อวัดความถนัดนี้เหมาะสำหรับผู้ที่ไม่เคยทำงานมาก่อน หรือมีประสบการณ์น้อย เพราะจะทำให้ทราบว่าใครเหมาะที่จะทำอะไร และมีความสามารถในการทำงานขนาดใด

4. การทดสอบบุคลิกภาพและสมรรถภาพทางกาย (Personality Tests) ในการทดสอบบุคลิกภาพ เพื่อหาว่าผู้สมัครสอบมีความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดีเพียงใด และสามารถชักจูงบุคคลอื่นให้คล้อยตาม เพราะผู้ที่ผ่านการทดสอบด้านต่างๆ มาอย่างดี มีความถนัดและมีประสบการณ์อย่างดีอาจประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ เพราะขาดบุคลิกลักษณะที่ดี การทดสอบด้านบุคลิกลักษณะเป็นการวัดความเป็นกลาง ความพอใจตนเอง ความเห็นแก่ส่วนตนหรือบุคคล ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่อฟัง และความสามารถในการเข้าสังคม โดยปกติการทดสอบโดยวิธีนี้มีหลักเพื่อคัดคนที่มีความผิดปกติเกินไป(Extreme Tendency)ออกไป เพราะคุณสมบัติดังกล่าวมีส่วนที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน

การทดสอบสมรรถภาพทางกายนั้นนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในงานบางประเภท โดยเฉพาะงานทางด้านที่เกี่ยวกับการผลิตในโรงงาน ด้วยเหตุที่งานส่วนใหญ่มีความต้องการความชำนาญทางด้านร่างกายเป็นขั้นต่ำ ซึ่งอาจพัฒนาเพิ่มเติมได้ด้วยการจัดฝึกอบรม ดังนั้นการทดสอบทางร่างกายจึงเป็นเครื่องมือให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ว่าต้องใช้เวลาเท่าไรที่จะให้ผู้สมัครงานเรียนรู้เกี่ยวกับความชำนาญ ความถูกต้องที่ต้องการ

5. ความสนใจในงาน (Interest Inventory) เป็นการมุ่งวัดให้เห็นความสัมพันธ์ของขนาดความสนใจของบุคคลที่มีต่ออาชีพหนึ่ง เทคนิคการทดสอบชนิดนี้มักมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งในการวัดงานทางด้านวิชาชีพสำคัญ เช่น นักบัญชี วิศวกร หรือคนในกลุ่มผู้บริหาร มีประโยชน์สำหรับการจัดแผนความก้าวหน้าในหน้าที่งาน เพราะคนที่มีความสนใจในงานหนึ่งงานโดยยอมทำงานนั้นได้ดีกว่า ซึ่งถ้าหากสามารถรู้แบบคนที่มีความสนใจในงานและเป็นบุคคลที่มีความสำเร็จในงานชนิดนั้นมาก่อนก็สามารถยึดถือจากลักษณะที่เห็นและผลที่ได้จากการทดสอบสามารถนำมาใช้กับบุคคลที่จะทำการคัดเลือก จะทำให้ได้คนที่มีลักษณะนิสัยและความสนใจตรงกับผู้ที่เคยสำเร็จในหน้าที่เช่นนั้น

6. การทดสอบการปฏิบัติงาน (Performance Tests) มักใช้กับการทำงานที่ต้องใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรในการทำงาน โดยการทดลองปฏิบัติให้ดู ซึ่งบางครั้งอาจใช้วิธีการสอบข้อเขียนมาประกอบกัน

7. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการประเมินผู้สมัครจากข้อมูลที่ได้จากการสนทนา การสังเกตพฤติกรรม และคุณลักษณะต่างๆ ที่สามารถสังเกตได้ หรือถามคำถามบางอย่างที่ไม่สามารถ

ถามได้ในการทดสอบ ... โดยการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกเพียงอย่างเดียวหรือใช้ประกอบกับการทดสอบประเภทต่างๆ

เนื้อหาที่ใช้ในการสัมภาษณ์(Interview Content) ประกอบด้วย

Personal Qualities เป็นการพิจารณานุคลิกภาพ คุณสมบัตินี้เบื้องต้นของผู้สมัครแต่ละคน โดยเริ่มต้นพิจารณาตั้งแต่ท่าทาง การเดิน ลักษณะการแต่งตัว เป็นต้น

Academic Achievement เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ เพื่อทำการประเมินความรู้ของผู้สมัครว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้หรือไม่ สามารถพัฒนาขึ้นได้หรือไม่

Occupational Experience เป็นการถามเกี่ยวกับอาชีพ ประวัติการทำงาน ตำแหน่งงานเดิม ความรับผิดชอบที่ผ่านมา โดยคำถามที่นิยมใช้คำถามปลายเปิด บางคำถามที่ใช้ถามอาจเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน เพื่อดูถึงความสามารถในการแก้ปัญหา

Interpersonal Competence เป็นการถามที่ทำให้ทราบถึงลักษณะทางสังคมของตัวผู้สมัครและกิจกรรมพิเศษที่ชอบทำ ซึ่งคำตอบจะสามารถช่วยให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล นิสัย และอาจแสดงถึงความมีมนุษยสัมพันธ์

Career Orientation เป็นคำถามที่เกี่ยวกับเป้าหมายในชีวิต เพื่อศึกษาว่าผู้สมัครคาดหวังอะไรในชีวิต คำตอบที่ได้จะช่วยให้ทราบถึงความใฝ่ฝันในการทำงาน ความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานระดับใด

8. การตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง เป็นการตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครจากหนังสือรับรองหรือบุคคลอ้างอิง ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ หรือผู้บังคับบัญชาที่ผู้สมัครเคยทำงานด้วย โดยมีจุดประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงพฤติกรรมของผู้สมัครในอดีตที่ผ่านมา และตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อมูลต่างๆที่ปรากฏในใบสมัคร เพื่อให้พิจารณาว่าควรรับเข้าทำงานหรือไม่ โดยทั่วไปแล้วมักมีสมมุติฐานว่าบุคคลมีพฤติกรรมในอดีตอย่างไร ในอนาคตก็มักจะมีพฤติกรรมเช่นนั้นด้วย แต่ในความเป็นจริงแล้วอาจไม่เป็นเช่นนั้นก็ได้ เพราะบางครั้งเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป พฤติกรรมของบุคคลก็อาจเปลี่ยนแปลงไปได้

9. การกรอกใบสมัคร เพื่อต้องการข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวผู้สมัคร ใช้พิจารณาคุณสมบัติขั้นต้นของผู้สมัคร เพื่อคัดเลือกเฉพาะบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในตำแหน่งให้มากที่สุด ข้อมูลในใบสมัครเป็นประโยชน์มากในการสัมภาษณ์ ดังนั้นจึงต้องออกแบบใบสมัครให้ได้ข้อมูลที่ต้องการมากที่สุด ข้อความทั่วไปที่ใช้ในใบสมัคร ได้แก่ ประวัติ ภูมิหลังทั่วไปในด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ทักษะ ลักษณะบุคคลและทัศนคติ

10. การตรวจสุขภาพร่างกาย เป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคคลชนิดหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อการคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถ มีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจแข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์การประหยัดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล การจ่ายเงินค่าชดเชย นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจบรรจุบุคคลากรให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพและสภาพร่างกายจิตใจ โดยบรรจุให้เหมาะสมกับสภาพงานมากที่สุด

2.2.6 กระบวนการคัดเลือกบุคคลากร

กระบวนการคัดเลือกเป็นขั้นตอนที่ต่อจากการสรรหาที่สิ้นสุดลง โดยมีผู้สมัครมาสมัครงานตามที่องค์การต้องการ องค์การเกิดเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครที่เหมาะสม กระบวนการคัดเลือกจะดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายสุดท้าย คือการตัดสินใจจ้างบุคคลเป็นพนักงานให้ทำงานกับองค์การ

1. การกรอกใบสมัครงาน ใบสมัครควรจะกรอกได้ไม่ยากและเป็นข้อมูลที่จำเป็นจัดเรียงเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร เช่น ประวัติการศึกษา การทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่แบบฟอร์มใบสมัครงานจะต้องจัดให้มีความเหมาะสม เพื่อลดข้อมูลที่ไม่จำเป็นให้เหลือเฉพาะข้อมูลที่สำคญนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้

2. การสัมภาษณ์เบื้องต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นในการกลั่นกรองบุคคลที่คุณสมบัติไม่ตรงตามที่ต้องการและมีให้เป็นภาระทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายเมื่อดำเนินการคัดเลือก

3. การทดสอบข้อเขียนและความรู้เฉพาะ การใช้วิธีการทดสอบเป็นเครื่องมือใช้ในการคัดเลือกซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ความเข้าใจของผู้บริหาร แบบทดสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคล เป็นชุดของสิ่งเร้าหรือชุดของสถานการณ์ที่นำไปเร้าให้บุคคลแสดงความสามารถและพฤติกรรมออกมา ดังนั้นการทดสอบข้อเขียน มีลักษณะเป็นการประเมินเกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการ ความสามารถในการวิเคราะห์ วิจัย ความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษา หรือการดูความถนัดของบุคคล ซึ่งการทดสอบข้อเขียนมี 2 วิธี คือ

3.1 Objective Test เป็นการสอบข้อเขียนแบบปรนัย โดยการตอบแบบสั้นๆ เช่น การใส่เครื่องหมายถูกผิด การจับคู่ หรือการให้เลือกคำตอบจากตัวเลือก เป็นต้น

3.2 Subjective Test เป็นการสอบข้อเขียนแบบอัตนัย โดยให้ผู้สมัครตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นแบบพรรณนาหรือบรรยาย

โดยส่วนใหญ่ การสอบข้อเขียนมักจะนิยมใช้ Objective Test มากกว่า Subjective Test เนื่องจากสามารถออกข้อสอบได้ครอบคลุมเนื้อหาได้มากกว่า เพราะสามารถออกข้อสอบได้หลายข้อ ทำให้ข้อสอบมีความเที่ยงตรง(Validity)สูง และคะแนนที่ได้จากการสอบมีความน่าเชื่อถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Reliability)สูง ในขณะที่ออกข้อสอบแบบ Subjective เป็นข้อสอบต้องใช้เวลามากในการทำ เนื่องจากการบรรยาย และมักมีปัญหาในเรื่องความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของคะแนนที่ได้รับ

4. การสัมภาษณ์ โดยปกติผู้สัมภาษณ์สามารถประเมินข้อมูลต่างๆที่ได้รับมาจากโบสถ์และการสัมภาษณ์เบื้องต้นนำมาประเมินพิจารณาผลการทดสอบเกี่ยวกับผู้สมัคร การสัมภาษณ์แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ

4.1 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interviews) ให้อิสระแก่ผู้สัมภาษณ์ คำถามอาจสร้างขึ้นขณะสัมภาษณ์ได้

4.2 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured or Directive Interviews) คำถามแต่ละคำถามจะถูกเตรียมก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์

4.3 การสัมภาษณ์แบบผสม (Mixed Interviews) เป็นการสัมภาษณ์ที่ผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและแบบมีโครงสร้าง

4.4 การสัมภาษณ์แบบแก้ปัญหา (Problem-Solving Interviews) เป็นการสัมภาษณ์ที่เน้นแนวความคิดและวิธีการที่ผู้สมัครใช้แก้ปัญหาต่อสถานการณ์ต่างๆ

4.5 การสัมภาษณ์แบบเข้มข้น (Stress Interviews) เป็นการสัมภาษณ์ที่เน้นสถานการณ์ในความเครียดและความกดดันต่างๆ เพื่อพิจารณาปฏิกิริยาตอบสนองของผู้ถูกสัมภาษณ์

5. การตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน หลังจากผู้สัมภาษณ์มีความพึงพอใจผู้สมัครที่อาจรับเข้ามีความเหมาะสม จะมีการตรวจสอบประวัติภูมิหลังต่างๆที่อ้างถึง เพื่อช่วยให้ทราบการทำงานต่างๆที่ผ่านมา เป็นข้อมูลที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเกิดข้อผิดพลาดจากการคัดเลือกในขั้นตอนแรกข้อมูลการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานจะช่วยยืนยันความแน่ใจในการตัดสินใจได้ดีขึ้น

6. การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับ การพิจารณาล้นกรองขั้นสุดท้าย คือการส่งไปให้แผนกที่จะรับคนให้ทำการสัมภาษณ์ซึ่งปกติเป็นหัวหน้างานและให้พิจารณาตัดสินใจอีกครั้งหนึ่งเมื่อตัดสินใจจ้างดำเนินการบรรจุเป็นพนักงานขององค์กร ผู้ที่ทำงานด้านนี้ต้องติดตามผลงานของตนเองทุกครั้ง โดยการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่รับพนักงานไป

7. การตรวจสุขภาพและร่างกาย ให้ผู้สมัครตรวจสุขภาพในหน่วยงานต่างๆ ที่ทางองค์กรกำหนดให้ การตรวจสุขภาพนี้ช่วยไม่ให้องค์กรมีปัญหาภายหลังจากการรับพนักงานเข้ามาทำงานแล้วได้รับอันตรายเนื่องจากสุขภาพเบื้องต้น และเป็นการเพิ่มความรอบคอบในด้านการประหยัดเงินที่จะต้องจ่ายค่าตอบแทนรวมทั้งไม่เกิดปัญหาการขาดตอนในการทำงานเนื่องจากความเจ็บป่วยของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Leon C. Megginson (1986:171) กล่าวว่า องค์การที่ต้องการประสิทธิผลในการคัดเลือกบุคลากรจะต้องปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การกำหนดกระบวนการในการคัดเลือก พิจารณากำหนดไว้ว่าใครจะเป็นผู้ตัดสินใจคัดเลือก วิธีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมออกไปและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการเอาไว้ การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงานหรือการจัดหางานที่เหมาะสมให้กับบุคคลที่เหมาะสม ตลอดจนมีวิธีการคัดเลือกต่างๆ
2. การเลือกเกณฑ์เครื่องมือการคัดเลือก ซึ่งจะต้องพิจารณาในเรื่องการกำหนดเกณฑ์ (Criteria) ที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ การกำหนดปัจจัยในการพยากรณ์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการคัดเลือก การเลือกใช้เครื่องมือในการคัดเลือก การพิจารณาความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้และความถูกต้องของปัจจัยและเครื่องมือที่ใช้คัดเลือก
3. การรวบรวมและการประเมินผลข้อมูลของผู้สมัคร โดยเริ่มต้นพบปะติดต่อกับผู้สมัครที่มีศักยภาพ การสัมภาษณ์ขั้นต้น การกรอกใบสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การทดสอบ การสัมภาษณ์ในรายละเอียด การตรวจสอบการอ้างอิงและความเป็นมาของผู้สมัคร การตรวจสอบสุขภาพ
4. การตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจเพื่อคัดเลือกหรือการปฏิเสธผู้สมัครมีการตัดสินใจอย่างไร การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธผู้สมัครเข้าทำงาน ผลของอัตราส่วนการคัดเลือก

2.2.7 ปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากร

1. วัฒนธรรมขององค์การ ฌ็องรูฟันท์ เขจรันท์ (2541:16) กล่าวว่าวัฒนธรรมขององค์การเป็นข้อกำหนดของวิถีทางปฏิบัติและมีปฏิสัมพันธ์ที่ถูกพัฒนาและถ่ายทอดอย่างต่อเนื่องจากสมาชิกรุ่นหนึ่งขององค์การไปสู่สมาชิกรุ่นต่อไป เพื่อให้องค์การดำรงอยู่อย่างมีเอกลักษณ์ขององค์การ ซึ่งแต่ละองค์การมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีหลักในการคัดเลือกบุคคลที่แตกต่างกันด้วยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. ความเสมอภาคและยุติธรรม วิลาส สิงหวิสัย (2528:37) กล่าวว่าจะเป็นระบบที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน เนื่องจากการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยการสอบแข่งขันจากบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ เป็นระบบที่ยึดความรู้ความสามารถความดีของบุคคลเพื่อบรรจุเข้าทำงาน

2.1 หลักความสามารถ มุ่งพิจารณาความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นหลักโดยการสอบแข่งขันเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถดีที่สุดเข้ามาทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญาดให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาความดีความชอบต้องใช้หลักเกณฑ์พิจารณาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

2.2 หลักความเสมอภาคในโอกาส เป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้มาสมัครและสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้โดยไม่มีการจำกัด เพศ ศาสนา ฐานะ ฯลฯ ไม่มีการเลือกปฏิบัติเฉพาะบุคคล ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์มีสิทธิและโอกาสเท่ากัน

3. ระบบอุปถัมภ์ วิลาส สิงห์วิสัย (2528:39) กล่าวว่า ระบบอุปถัมภ์มีลักษณะสำคัญ คือ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลมิได้คำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ แต่ใช้ความเชื่อถือไว้วางใจ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสนิทสนมคุ้นเคย เป็นหลัก โดยการบริหารบุคคลทุกขั้นตอนกระทำตามความพึงพอใจของผู้มีอำนาจ ไม่มีหลักเกณฑ์ระเบียบแบบแผนที่แน่ชัด อย่างไรก็ตามแม้ว่าระบบอุปถัมภ์จะมีความหมายไปในทางไม่ค่อยดีนัก แต่ยังคงต้องมีการใช้ระบบนี้อยู่ เนื่องจากในบางตำแหน่งไม่สามารถบรรจุบุคคลตามระบบคุณธรรมได้ เช่น ตำแหน่งที่หาบุคคลมาทำงานได้ยาก ตำแหน่งที่ต้องการความไว้วางใจสูง ดังนั้นระบบอุปถัมภ์จึงมิได้เลวร้ายไปเสียทุกอย่าง ถ้าหากนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์โดยการเสริมสร้างกับระบบคุณธรรม จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. ผู้คัดเลือกบุคลากร รัฐิรดีและคณะ (2539 :27) กล่าวว่าความสำเร็จของการคัดเลือกในอดีตของผู้มีส่วนในการคัดเลือกและตัดสินใจรับผู้สมัครเข้าทำงาน จะนำไปสู่พฤติกรรมอันเป็นอุปนิสัยทัศนคติและความเคยชินนั้น ซึ่งสามารถลดระยะเวลาในการตัดสินใจให้ได้ผล แต่ก็อาจนำไปสู่ความผิดพลาดได้และมองข้ามทางเลือกหรือเครื่องมือในการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพมากกว่าไป

5. เครื่องมือหรือแบบทดสอบ รัฐิรดีและคณะ (2539:21) กล่าวว่า แบบทดสอบเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความสามารถของบุคคล เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การทดสอบเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะช่วยให้ทราบถึงความสามารถของผู้สมัคร ซึ่งส่วนใหญ่มักจะถือเอาการทดสอบทางจิตวิทยามาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเนื่องจากสามารถวัดสิ่งที่ต้องการได้หลายด้าน เพื่อเป็นการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคลในอนาคต

6. ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรมของผู้สมัคร เกศินี หงษ์นันท์ (2516:60) กล่าวว่า ผู้สมัครที่เคยผ่านการทำงานจากองค์กรอื่น จะมีข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาที่เคยทำงานจากองค์กรอื่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ของผู้สมัครเป็นประโยชน์กับความต้องการของงานที่กำลังพิจารณา

7. ประวัติการศึกษา สมพงษ์ เกษมสิน(2526:141) กล่าวว่า คุณวุฒิและความรู้ การทำกิจกรรมต่างๆของผู้สมัครในระหว่างที่ศึกษาอยู่ ซึ่งทำให้สามารถคาดหวังประเมินผลสำเร็จในการปฏิบัติงานหน้าที่และเป็นประโยชน์ต่อลักษณะงานที่ทำได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

ปัจจุบันสถานประกอบการโดยเฉพาะอุตสาหกรรมต่างๆ ล้วนต้องมีความเกี่ยวข้องหรือติดต่อกับชาวต่างประเทศเสมอไม่ว่าจะเป็นการสั่งซื้อวัตถุดิบ การใช้งานเครื่องจักรเพื่อการผลิต การบำรุงรักษา การส่งออก เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่พนักงานในองค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการติดต่อกับต่างประเทศจะต้องสามารถสื่อสารให้เข้าใจกันได้

9. ลักษณะทางกายภาพของผู้สมัคร พรรณนาราย ทรัพย์สินประเภท (2529:225) กล่าวว่า

ลักษณะงานบางงานจะต้องกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการจึงต้องระบุทางด้านเพศ อายุ ส่วนสูง น้ำหนัก เพื่อมาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานตามที่ต้องการ

2.2.8 ปัญหาระบบการคัดเลือกบุคลากร

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532:271) กล่าวว่า ปัญหาของระบบการคัดเลือกบุคลากร มีปัจจัยสำคัญอยู่ที่สถานการณ์ ขนาดและความจำเป็นขององค์กร สามารถแบ่งปัญหาการคัดเลือกบุคลากร ได้ดังนี้

1. ผลของการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ และเครื่องจักรกลมาใช้ ทำให้การวิเคราะห์ลักษณะงาน และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานนั้นต้องเปลี่ยนไปอยู่เสมอ ทำให้เกิดปัญหาในการนำวิธีการคัดเลือกมาใช้ว่าจะได้บุคคลตามเป้าหมายหรือไม่
2. ปัญหาทางด้านผู้ทำการคัดเลือก เช่น ค่านิยมของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน กลวิธีในการทำงาน ซึ่งแตกต่างกัน ทำให้การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานไม่ได้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ
3. การที่เชื่อว่าบุคคลมีสภาพคงที่ แม้จะได้ผ่านการคัดเลือกแล้ว การทำงานของเขาก็ไม่ได้พัฒนาให้ดีขึ้น แต่จะรักษาสภาพของการทำให้อยู่ในระดับเดียวกัน เพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ เขาอาจเป็นคนทำงานดี แต่ไม่ใช่คนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. แนวโน้มของการคัดเลือก เป็นไปได้ในระยะช่วงสั้นมากกว่าระยะยาวเมื่อเวลาผ่านไป บุคคลได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งที่ก้าวหน้าอาจไม่เหมาะสมกับความสามารถเดิมของเขา แต่ก็จำเป็นต้องเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กอบกุล เลิศกษิต (2537:116-121) ได้ศึกษาระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน โดยทำการศึกษาขององค์การเอกชนที่ประกอบกิจการอุตสาหกรรมการผลิตพาณิชย์กรรมและบริการ ที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 127 องค์การ จากการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การเท่านั้นที่มีผลต่อระบบการสรรหาบุคลากรในองค์การ โดยพบว่าองค์การที่มีขนาดลูกจ้างต่างกันจะมีนโยบายการสรรหาและกระบวนการสรรหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การเท่านั้นที่มีผลต่อระบบการคัดเลือกบุคลากรในองค์การ โดยพบว่าองค์การที่มีขนาดลูกจ้างต่างกันมีนโยบายการคัดเลือกและกระบวนการคัดเลือกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. องค์การใช้วิธีการสรรหาและวิธีการคัดเลือกผู้สมัครที่จบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์และสาขาสังคมศาสตร์ไม่แตกต่างกัน
4. สำหรับปัญหาในระบบการสรรหาบุคลากรที่องค์การกำลังประสบอยู่ในขณะนี้ ได้แก่ โครงสร้างเงินเดือนพนักงาน การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และแผนอัตรากำลังขององค์การ ส่วนปัญหาในระบบการคัดเลือกที่องค์การกำลังประสบอยู่ ได้แก่ ปัญหาเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน นโยบายขององค์การไม่สอดคล้องกับสภาวะตลาดแรงงานและองค์การไม่มีเครื่องมือวัดหรือแบบทดสอบที่มีคุณภาพ

จันทนา สุขสมัย (2532:77-78) ได้ข้อสรุปถึงระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยพบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคคลมีความสำคัญในฐานะที่เป็นวิธีการกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงานในองค์การแต่ก็มีค่าใช้จ่ายพิเศษซึ่งจะทำให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังไว้เสมอไป เนื่องจากบุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมขององค์การ ระบบการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ขวัญ กำลังใจ และอื่น ๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ก็ควรให้ความสำคัญ และเน้นประสิทธิภาพในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเมื่อองค์การต้องมีการขยายการดำเนินงานอย่างรวดเร็วแล้ว ต้องอาศัยบุคลากรในการดำเนินงานที่เพียงพอกับขอบข่ายงาน ซึ่งต้องอาศัยการสรรหาและการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จะต้องมีการพัฒนาในด้านกระบวนการแล้ว ยังควรให้ความสำคัญในเรื่องความพร้อมของส่วนงานที่ทำ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่รับผิดชอบในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ตลอดจนความพร้อมของเครื่องมือบริหาร เช่น คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) คำบรรยายคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification)

ชำนาญ แอ่อวม (2532:ค.) ศึกษาถึงการวิเคราะห์การสรรหาและเลือกสรรบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า

องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อหลักคุณธรรมในการสรรหาบุคคล โดยคำนึงถึงหลักโอกาสในการสรรหามากที่สุด รองลงมาคือ หลักความเท่าเทียมกันในโอกาส และหลักความสามารถ

องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อนโยบายการสรรหาบุคคลที่แตกต่างกัน โดยองค์การทุกกลุ่มมีนโยบายเปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนมาสมัครงานมากที่สุด รองลงมาคือ เปิดเฉพาะตำแหน่งว่างและการเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดเข้ามาสมัครได้

องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ มีแหล่งการสรรหาบุคคลสอดคล้องกัน โดยการสรรหาผู้บริหาร จะสรรหาจากภายในมากกว่าภายนอก ส่วนการสรรหาพนักงานจากแหล่งภายนอกมากกว่าภายใน

องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อหลักการเลือกสรรบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน สุขภาพแข็งแรง ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น และความคิดริเริ่มในการทำงาน

องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อนโยบายการเลือกสรรบุคคลที่สอดคล้องกัน โดยนโยบายการเลือกสรรผู้บริหารและพนักงาน ได้แก่ ยึดหลักความสามารถในการกำหนดลำดับการแข่งขัน ยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ใช้วิธีการสัมภาษณ์ มีการทดสอบการปฏิบัติงาน ยึดถือนโยบายประหยัด พิจารณาบุคคลภายในก่อน มีการสอบแข่งขัน เน้นพิจารณาเพศชาย เน้นพิจารณาบุคคลที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดเชียงใหม่

องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อเกณฑ์และกระบวนการในการเลือกสรรบุคคลที่สอดคล้องกัน

ลัดดา จารีกสถิตย์วงศ์ (2535:109-124) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทข้ามชาติของประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่านโยบายการบริหารงานต่างๆ จะได้รับการกำหนดจากบริษัทแม่ในต่างประเทศ ส่วนผู้บริหารคนไทยจะเป็นผู้ดำเนินงาน ขนาดขององค์การมีผลต่อการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่บริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนกว่าขนาดเล็ก เช่น บริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการกำหนดค่าพรณาลักษณะงานร้อยละ 100.0 ในขณะที่บริษัทขนาดเล็กญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกามีเพียงร้อยละ 35.7 และ 15.6 ตามลำดับ สำหรับการสรรหาพนักงานของบริษัทเหล่านี้จะใช้วิธีการสรรหาโดยการประกาศทางหนังสือพิมพ์มากที่สุด แต่ก็มีแนวโน้มที่จะหันมาใช้วิธีสรรหาจากสถาบันการศึกษามากขึ้นโดยเฉพาะบริษัทที่มีความต้องการแรงงานที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา หรือแรงงานที่ขาดแคลนบางสาขาเช่น วิศวกร ช่างเทคนิค บัญชี ฯลฯ ซึ่งส่วนมากเป็นบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น แต่บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกาต้องการรับผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า นอกจากนี้ในเรื่องของกระบวนการคัดเลือกพนักงานของบริษัทข้ามชาติทั้ง 2 ประเทศนี้จะใช้วิธีการคัดเลือกพนักงานจากใบสมัคร จดหมายสมัครงาน และใช้การสัมภาษณ์เป็นการสอบถามข้อมูลเบื้องต้น สำหรับวิธีการทดสอบมีการใช้บ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนการสอบภาคปฏิบัติ เช่น ทางช่างเทคนิคต่าง ๆ มีเพียงร้อยละ 5.2 เท่านั้น

วุฒิชัย จำนงค์ (2522:17-56) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสำรวจตรวจสอบดูว่ากระบวนการจัดการบุคคลในธุรกิจของไทยเป็นอย่างไร ซึ่งการศึกษานี้ได้เลือกบริษัทระหว่างประเทศไทยจำนวน 26 บริษัท พบว่า 1 ใน 3 ของบริษัทระหว่างประเทศในไทยมีการใช้ทุนจากต่างประเทศ 100% เพื่อต้องการที่จะรวบรวมผลประโยชน์ การจัดการตลอดจนการควบคุมกิจการ ซึ่งนโยบายการจัดการต่าง ๆ ในองค์การก็จะถูกกำหนดมาจากต่างประเทศ และมีชาวต่างประเทศถูกส่งมาจากสำนักงานใหญ่ให้มาดำรงตำแหน่งสำคัญๆ แต่ก็มีบางบริษัทที่ยอมรับให้คนไทยดำรงตำแหน่งในระดับสูงได้ สำหรับนโยบายด้านการสรรหาบุคลากรพบว่ามีบริษัทจำนวนร้อยละ 34.62 ได้ใช้การแจ้งความลงในหนังสือพิมพ์รายวัน รองลงมาได้แก่วิธีการติดต่อกับบริษัทอื่นๆ โดยตรงเพื่อที่จะขอตัวบุคคลมาว่าจ้างในบริษัทของตน ทางด้านนโยบายการตัดสินใจในการว่าจ้างและให้ออกจากงานนั้น มีบริษัทจำนวนร้อยละ 65.38 ที่ยอมให้การตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวขึ้นอยู่กับผู้บริหารคนไทยเท่านั้น ส่วนบริษัทอีกร้อยละ 30.77 จะต้องมีหารือและความพอใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารจากต่างประเทศกับผู้บริหารคนไทยที่ทำงานอยู่ด้วยกัน

สมศรี ศิริไหวประพันธ์ (2529:ง.) ศึกษาการวางแผนและสรรหามูลากรของธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 57.9 ยังขาดการวางแผนกำลังคนที่มีหลักเกณฑ์ สำหรับกิจการที่มีการวางแผนกำลังคนทำการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวประกอบกัน ร้อยละ 62.9 กิจการส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 88.7 สามารถปฏิบัติตามแผนกำลังคนที่วางไว้ได้ถึง ร้อยละ 50 ถึง 75 ของแผนกำลังคน

ส่วนใหญ่ของกิจการที่มีการวางแผนกำลังคน จะประสบปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบแผนงานต่างๆ ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควร เนื่องจากนักวางแผนและผู้บริหารระดับสูงบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจและความเอาใจใส่ในการวางแผนกำลังคน และขาดเทคนิคในการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกำลังคนอย่างจริงจัง

แหล่งกำลังคนที่สำคัญ คือ แหล่งกำลังคนจากทั้งภายในและภายนอกกิจการ เนื่องจากกำลังคนที่สรรหาได้จากภายในและภายนอกกิจการให้ผลไม่แตกต่างกัน ปัญหาที่สำคัญในการสรรหา คือ การขาดเครื่องมือที่ดีในการค้นหาผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมากที่สุด รองลงมาคือไม่มีการเตรียมการสรรหาล่วงหน้า และไม่มียุทธศาสตร์สรรหาที่แน่นอน เป็นที่น่าสังเกตว่ากิจการที่มีการวางแผนกำลังคนมีโอกาสในการสรรหามูลากรสำหรับตำแหน่งในทุกระดับที่ต้องการจากแหล่งกำลังคนภายในมากกว่ากิจการที่ไม่มีการวางแผนกำลังคน

อานนท์ บุรณะภักดี และคณะ (2536:51-63) ได้ศึกษาระบบและกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของการไฟฟ้านครหลวง ทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับล่าง ระดับกลาง และระดับสูง ได้ผลสรุปดังนี้

1. แหล่งในการสรรหา มีทั้งการสรรหาภายในและภายนอก แต่เนื่องจากการใช้สื่อต่าง ๆ ในการสรรหาภายนอกยังมีน้อย เช่น การประกาศลงโฆษณาในหนังสือพิมพ์ รวมทั้งส่งใบสมัครไปยังสถานศึกษา มหาวิทยาลัยต่างๆ ทำให้บางตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น วิศวกรคอมพิวเตอร์ ช่างเทคนิค จะได้คนไม่ตรงกับความสามารถจริงๆ รวมทั้งอัตราเงินเดือนด้านวิศวกรคอมพิวเตอร์ อาจจะไม่สูงพอ จึงไม่สามารถจะดึงดูดคนให้เข้ามาทำงาน

2. ระยะเวลา มีการสรรหาเพียงปีละครั้ง คือ ตามปีงบประมาณ โดยเป็นการสรรหาภายในก่อน จากนั้นจึงทำการสรรหาภายนอก เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสสมัครในตำแหน่งที่ว่างถึง 2 ครั้ง (เปิดโอกาสให้พนักงานภายในสมัครงานได้ทั้งภายในและภายนอก) ซึ่งบริษัทคาดหวังเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจ แต่ในกระบวนการคัดเลือกอาจเกิดระบบอุปถัมภ์ได้

3. ไบสมัคร ระบุคุณสมบัติทั่วไป แต่ยังคงขาดข้อมูลด้านสังคม คือ ถารมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งอาจเป็นตัวชี้วัดได้อีกประการหนึ่ง

4. กระบวนการคัดเลือก เริ่มตั้งแต่การสัมภาษณ์เบื้องต้น พิจารณาไบสมัครตรวจสอบอ้างอิง ทดสอบ สัมภาษณ์ ตรวจสอบสุขภาพ และอนุมัติ ซึ่งกระบวนการจะเหมือนกับบริษัททั่วไป แต่การสัมภาษณ์รอบสุดท้ายจะใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเหมือนกันทุกตำแหน่งซึ่งอาจทำให้ไม่เหมาะสมกับบางตำแหน่งได้

Koch (อ้างใน กอบกุล เลิศกษิต ,2537: 32) ศึกษาการเลือกกลยุทธ์ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การและผลกระทบของกลยุทธ์การจ้างงานที่มีผลการปฏิบัติงานในสหรัฐอเมริกา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดวิธีการสรรหา ได้แก่ สภาพแวดล้อม ประเภทกิจการ ตลอดจนตลาดแรงงานและยังพบว่าแหล่งการสรรหาและการทดสอบก่อนการจ้างงานมีผลต่อผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



2.4 โครงสร้างอุตสาหกรรมของไทย

การพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทย เริ่มต้นครั้งแรกเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2501 โดยมีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น เพื่อดำเนินการโดยเฉพาะ และต่อมาเมื่อมีสถานะติบัญญัติแล้ว จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ.2503 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2503 ซึ่งให้หลักประกันความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรแก่อุตสาหกรรมภายในประเทศที่เกิดขึ้นใหม่ ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504-2509) ซึ่งเน้นความสำคัญในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน สำหรับอุตสาหกรรมและเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศและอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 ที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้าและการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เนื่องจากจะช่วยแก้ปัญหาการขาดดุลการค้าของประเทศได้ดีกว่า โดยที่ประเทศไทยมีทรัพยากรที่สามารถพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกได้ ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 และ ฉบับที่ 4 เริ่มให้ความสำคัญในอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก รวมถึงฉบับที่ 5 และฉบับที่ 6 ซึ่งยังคงเน้นเรื่องการส่งออก และผนวกเรื่องนโยบายการกระจายความเจริญออกสู่ภูมิภาคไว้ด้วย

ในช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ ที่ผ่านมา 40 ปี มีการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมในอัตราที่สูงมาก และมีอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่มากมาย เช่น ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โรงกลั่นน้ำมัน ยางรถยนต์ การประกอบรถยนต์ เสื้อผ้าสำเร็จรูป กระดาษ เครื่องประดับ อัญมณี ปีโตรเคมี เป็นต้น ขณะเดียวกันอุตสาหกรรมดั้งเดิมของไทย เช่น อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ เบียร์ สุรา วัตถุก่อสร้าง เซรามิก ได้รับการพัฒนากรรมวิธีการผลิต และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มขึ้นเป็นผลให้ภาคอุตสาหกรรมได้พัฒนาและเพิ่มบทบาทในระบบเศรษฐกิจส่วนรวมมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ สัดส่วนผลผลิตของอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13.1 ของผลผลิตรวมทั้งประเทศในปี 2503 เป็นร้อยละ 21 ในปี 2504 โดยผลผลิตด้านเกษตรกรรมมีประมาณร้อยละ 24.8 จนกระทั่งในปัจจุบันผลผลิตของอุตสาหกรรมมีสัดส่วนมากกว่าผลผลิตด้านเกษตรกรรม

ระยะเวลาเริ่มจากการตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจนกระทั่งเสร็จสิ้นการใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 อุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาในอัตราที่สูงมาก อุตสาหกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมายหลายชนิด จำนวนอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นได้สร้างปัญหาแก่สังคมไทยส่วนรวมมากพอสมควร เช่น ปัญหามลภาวะเป็นพิษ ปัญหาการจัดระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และปัญหาที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่สอดคล้องกับแผนผังเมืองของประเทศ ซึ่งกระจุกกระจายไปบริเวณต่างๆ เป็นต้น รัฐบาลในสมัยนั้นได้เล็งเห็นปัญหาเหล่านี้ จึงได้พยายามจัดทามาตรการเพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว โดยมีแนว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดในการจัดให้มีเขตหรือย่านอุตสาหกรรมขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ.2503 ขณะเดียวกันกระทรวงมหาดไทย โดยสำนักผังเมืองก็ได้พิจารณาแหล่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมโดยรอบกรุงเทพมหานคร ไว้ดังนี้

ทิศเหนือ เป็น จังหวัด ปทุมธานี

ทิศใต้ เป็น จังหวัด สมุทรสาคร

ทิศตะวันตก เป็น จังหวัด นครปฐม

ทิศตะวันออก เป็น จังหวัด สมุทรปราการ

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมอีกประเภทหนึ่งของอุตสาหกรรมภายในประเทศไทยที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ของประเทศในการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งทางด้านการจ้างงาน การส่งออก การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ การถ่ายทอดเทคโนโลยี ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร เทคโนโลยี กลไกและมาตรการต่างๆ เพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในอนาคต ในอุตสาหกรรมการผลิตเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทางด้านเทคโนโลยีในการดำเนินการผลิตให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้สามารถแข่งขันทางด้านคุณภาพและต้นทุนการผลิตได้ ดังนั้นอุตสาหกรรมการผลิตด้านอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าจะต้องมีบุคลากรด้านวิศวกรรมสาขาต่างๆ ที่มีคุณสมบัติและความสามารถรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ได้

2.5 ลักษณะงานทางวิศวกรรมในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

อมรรตน์ อภินันท์มหกุล (2537:60) ได้กล่าวถึงการจัดแบ่งลักษณะงานทางด้านวิศวกรรมในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ดังนี้

1. งานควบคุมการผลิต

- งานแก้ปัญหาทางเทคนิคการผลิต
- งานซ่อมบำรุงเครื่องจักร
- งานปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต
- งานวางแผนการผลิต
- งานควบคุมการปล่อยวัตถุดิบ
- งานดูแลเรื่องสาธารณูปโภค

2. งานควบคุมคุณภาพ

- งานตรวจสอบคุณภาพของวัตถุดิบ
- งานตรวจสอบสินค้าระหว่างผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- งานตรวจสอบสินค้าสำเร็จรูป
 - งานวิเคราะห์คุณภาพเชิงสถิติ
 - งานวิเคราะห์วัตถุดิบใหม่
 - งานให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคแก่บริษัทรับจ้างผลิตภายนอก
 - งานวิเคราะห์ปัญหาทางเทคนิคบางกรณี (Trouble Shooting)
 - งานเขียนโปรแกรมทดสอบวงจร
 - งานคำนวณมาตรฐานผลิตภัณฑ์
 - งานวางระบบการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ใหม่
3. งานออกแบบกระบวนการผลิต
- งานออกแบบกระบวนการผลิต เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์
 - งานออกแบบกระบวนการผลิต เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิต
4. งานออกแบบผลิตภัณฑ์
- งานออกแบบรูปร่างภายนอกของผลิตภัณฑ์
 - งานออกแบบวงจรภายในผลิตภัณฑ์
5. งานวิศวกรรมบริการ
- งานออกแบบระบบ
 - งานบริการลูกค้า

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นอุตสาหกรรมที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในประเทศและมีศักยภาพในการส่งออกที่ดี มีอัตราการขยายตัวค่อนข้างสูงอย่างต่อเนื่องจากการศึกษาความได้เปรียบโดย Revealed Comparative Advantage: RCA. ของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(TDRI/SEP.2538) ซึ่งสินค้าประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนจัดอยู่ในกลุ่มสินค้าส่งออกที่มีส่วนแบ่งตลาดสูงและความได้เปรียบของไทยมีแนวโน้มที่ดี

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากเป็นกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีมูลค่าการส่งออกรวมที่สูง ซึ่งกิจการส่วนใหญ่ภายในสวนอุตสาหกรรมบางกะดีแห่งนี้ เป็นอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าเพื่อการส่งออก จึงนับได้ว่าเป็นกลุ่มบริษัทที่มีความน่าสนใจที่จะศึกษาแห่งหนึ่ง

2.6 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

สวนอุตสาหกรรมบางกะดี เป็นเขตอุตสาหกรรมที่จัดสร้างขึ้นและดำเนินการโดยเอกชนทั้งหมดภายใต้ชื่อโครงการ " สวนอุตสาหกรรมบางกะดี " เริ่มเปิดโครงการปี พ.ศ.2532 ดำเนินการโดยบริษัท สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด ห่างจากกรุงเทพมหานคร 47 กิโลเมตร ทางด้านทิศเหนือ ตั้งอยู่เลขที่ 159 หมู่ 5 ถ.ติวานนท์ ต.บางกะดี อ.เมือง จ.ปทุมธานี มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 1,173 ไร่เศษ แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

1. เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ประมาณ 879 ไร่(75%)
2. ที่อยู่อาศัยและพาณิชยกรรม 116 ไร่(9.8%)
3. ระบบสาธารณูปโภคและอื่นๆ 178 ไร่(15.2%)

การจัดสรรพื้นที่ไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมอย่างเป็นทางการพัฒนาที่ดิน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น

- ถนน ท่อระบายน้ำ
- ระบบโทรศัพท์ 1,000 คู่สาย
- ระบบไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แรงดัน 22,000V/80MVA.
- ระบบน้ำประปา มีบ่อบาดาลจำนวน 2 บ่อ ขนาด 12" สูบน้ำได้ 150 ตม./ชม.
- ระบบป้องกันน้ำท่วม โดยมีคันดินรอบแนวสวนอุตสาหกรรมและสถานีระบายน้ำฝนพร้อมเครื่องสูบน้ำ ขนาด 1 ตม./วินาที จำนวน 3 เครื่อง มีลำรางในพื้นที่ กว้าง 0.03-4 เมตร ตลอดแนวถนน
- เตาเผาขยะ ขนาด 1 ตัน/วัน
- ระบบบำบัดน้ำเสียส่วนกลางพื้นที่ 25 ไร่เศษ สามารถรับน้ำเสียได้ 6,500 ตม./วัน โดยใช้ระบบแบบบ่อเติมอากาศผสมกับการบำบัดทางเคมี

นอกจากนั้นประกอบด้วยบริการอื่นๆ เช่น ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร คลินิกแพทย์

ในปัจจุบันมีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด 43 โรงงาน และมีอุตสาหกรรมการผลิตทางด้านอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าจำนวน 26 โรงงาน ดังนี้

1. บริษัท อัลฟ่าซอร์ส แมนูแฟคเจอร์ิงโซลูชั่น จำกัด
ผลิตเครื่องโทรศัพท์
2. บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตโมเดลต่างๆของผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า
3. บริษัท อาซาฮี อินเทค(ไทยแลนด์) จำกัด

ผลิตหลอดสแตนด์เลสใช้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. บริษัท คอนโทรลคอมโพเนนท์ จำกัด
ผลิตตัวควบคุมอุณหภูมิเครื่องทำความเย็น ตัวระบายความร้อนในเครื่องถ่ายเอกสาร
5. บริษัท ดราโก้ พีซีบี จำกัด(มหาชน)
ผลิตแผ่นวงจรพิมพ์ไฟฟ้า
6. บริษัท เออีว่า(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตทรานสฟอร์มเมอร์ สำหรับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
7. บริษัท ฟุจิสึ(ประเทศไทย) จำกัด
ซัพพื้้นส่วนของเครื่องโทรสารและ พรินเตอร์
8. บริษัท อิทธาเลค เทคโนโลยี(ประเทศไทย)จำกัด
ผลิตชิ้นส่วนประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์
9. บริษัท นิเด็ค อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตชิ้นส่วนของเครื่องคอมพิวเตอร์
10. บริษัท ริกัน(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตพลาสติกเพื่อใช้ทางการแพทย์และผลิตสายเคเบิล
11. บริษัท ไซโก้ อินสทรูเมนท์(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตชิ้นส่วนของนาฬิกา
12. บริษัท สยามยามาโต้ อินดัสทรี จำกัด
ผลิตชิ้นส่วนพลาสติกในตู้เย็นและแผงเครื่องปรับอากาศ
13. บริษัท ไชนี่เซมิคอนดัคเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตอุปกรณ์เซมิคอนดัคเตอร์
14. บริษัท เทค สหวิริยา จำกัด
ผลิตตัวรีเลย์ ใช้ในอุปกรณ์ตู้เย็น โทรศัพท
15. บริษัท ไทยคาบินูมา จำกัด
ผลิตอุปกรณ์แอร์ ตู้เย็น
16. บริษัท ไทยชิบาอูระอีเล็กทริค จำกัด
ผลิตมอเตอร์ เพื่อใช้กับเครื่องซักผ้า เครื่องปรับอากาศ
17. บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า
18. บริษัท ไทยโตชิบา ไลท์ติ้ง จำกัด
ผลิตหลอดไฟฟ้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

19. บริษัท ทอมสัน เทเลวิชั่น(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตโทรทัศน์ วีดีโอ
20. บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเนนทส์(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตทรานสฟอर्मเมอร์
21. บริษัท โตชิบาคอนซูมเมอร์โปรดักส์(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตตู้เย็น เครื่องซักผ้า
22. บริษัท โตชิบา ดีสเพลย์ ดีไวส์(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตหลอดภาพทีวี
23. บริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตอุปกรณ์เซมิคอนดักเตอร์
24. บริษัท โตว่า ไชซากุโซ(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตตัวลูกกลิ้งในเครื่องโทรสาร และ ฟรีนเดอร์
25. บริษัท วิปเทล จำกัด
ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
26. บริษัท โตชิบาแคร์เรีย(ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตเครื่องปรับอากาศ

2.7 ลักษณะการผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

กระบวนการผลิตประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันตามแต่วิธีการผลิตในแต่ละประเภทของผลิตภัณฑ์ ปัจจัยที่สำคัญ คือ ทุน แรงงาน และระดับเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิต ซึ่งทำให้ประเทศต่างๆ เกิดมีข้อได้เปรียบเสียเปรียบในด้านของต้นทุนการผลิตในแต่ละขบวนการผลิต โดยได้จากสัดส่วนทุนต่อแรงงานและระดับเทคโนโลยีที่ใช้มีความแตกต่างกัน ต้นทุนของการขนส่งชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ต่ำกว่าอุตสาหกรรมการผลิตด้านอื่นๆ เนื่องจากอุปกรณ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีขนาดเล็กและมีมูลค่าเพิ่มที่สูง ผู้ผลิตสามารถจัดกระบวนการผลิตแบ่งแยกขั้นตอนการผลิตแต่ละขั้นกระจายไปตามพื้นที่ต่างๆ หรือประเทศต่างๆ ที่มีแหล่งผลิตที่มีต้นทุนต่ำในการผลิตแต่ละขั้นตอนได้ ดังนั้นประเทศที่พัฒนาอุตสาหกรรมด้านนี้ดีแล้ว จะเลือกประเทศกำลังพัฒนาให้เป็นแหล่งผลิตในขั้นตอนการผลิตที่เป็นการใช้แรงงานแบบเข้มข้น(Labor Intensive) เพื่อทำการผลิตชิ้นส่วนต่างๆ เช่น การผลิตแผงวงจรไฟฟ้า(Integrated Circuit หรือ IC) ของบริษัทผู้ผลิตอเมริกาและญี่ปุ่น ย้ายฐานการผลิตมายังภูมิภาคที่มีค่าแรงงานต่ำ เช่น ฮองกง สิงคโปร์ ไต้หวัน และเกาหลีใต้ ต่อมามีการพัฒนาที่สูงขึ้น พัฒนาตนเองไปสู่การผลิตครบวงจรต้องใช้บุคลากรทางเทคนิคที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และมีการใช้เงินทุนเข้มข้น(Capital Intensive) มากขึ้น ทำให้ฐานการผลิตของขั้นตอนการประกอบแผงวงจรไฟฟ้าย้ายไปสู่ประเทศที่มีค่าแรงต่ำยิ่งขึ้น เช่น ไทย มาเลเซีย จีน เป็นต้น

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่สามารถแบ่งงานกันทำระหว่างประเทศต่างๆ (Division of Labor) อย่างค่อนข้างชัดเจน คือ ประเทศพัฒนาแล้วจะเน้นการผลิตไปในด้านงานวิจัย พัฒนาการออกแบบ และการผลิตที่ต้องใช้ทุนเข้มข้นและเทคโนโลยีขั้นสูง ส่วนในประเทศที่กำลังพัฒนาจะเน้นในด้านการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น โดยลักษณะการแบ่งงานกันทำเช่นนี้ทำให้ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญต่างๆ ถูกควบคุมการผลิตโดยบริษัทข้ามชาติ ที่เป็นบริษัทแม่ที่เข้ามาลงทุนในขั้นตอนการผลิตในประเทศกำลังพัฒนานี้ โดยอาศัยวิธีตั้งบริษัทสาขา(Subsidiary)ของบริษัท หรือโดยการร่วมทุน(Joint Venture) หรือการให้เป็นบริษัทผู้รับช่วงผลิต(Subcontractor)

2.7.1 พัฒนาการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศไทย

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศไทย เริ่มต้นตั้งแต่รัฐบาลดำเนินนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้าตั้งแต่ปีพ.ศ.2504จนถึงปัจจุบันซึ่งแบ่งพัฒนาการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ช่วงดำเนินนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า (พ.ศ.2504-2514)

เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาของของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าเกิดขึ้นในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 และ 2 โดยรัฐบาลเน้นอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคขั้นปลายหรือสินค้าสำเร็จรูปเพื่อทดแทนการนำเข้าบริษัทที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานี้ส่วนใหญ่จะผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ภายในบ้าน เช่น เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ ตู้เย็น พัดลม เป็นต้น โดยการนำเข้าชิ้นส่วนสำเร็จรูปเข้ามาประกอบ ซึ่งรัฐบาลได้ให้การส่งเสริมการลงทุน ให้การคุ้มครองทางภาษีเพื่อช่วยเหลือผู้ผลิตภายในประเทศให้สามารถแข่งขันกับสินค้าที่นำเข้าจากต่างประเทศโดยการเก็บอากรขาเข้าสูงมากถึงร้อยละ 80-100 เพื่อจูงใจให้ผลิตสินค้าภายในประเทศมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มสถานีโทรทัศน์และสถานีวิทยุกระจายเสียงเพื่อช่วยขยายตลาดภายในประเทศและจูงใจผู้ผลิตให้มาลงทุนในอุตสาหกรรมนี้เพิ่มขึ้น

2. ช่วงดำเนินนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก (พ.ศ.2514-2529)

เกิดขึ้นในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 และ 4 โดยรัฐบาลดำเนินนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมผลิตเพื่อส่งออก และให้การส่งเสริมการลงทุนแก่อุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อการส่งออกโดยยกเว้นอากรขาเข้าเครื่องจักรและวัตถุดิบ การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลระยะเวลา 8 ปี ประกอบกับการที่ประเทศไทยได้รับสิทธิพิเศษทางศุลกากรจากสหรัฐอเมริกา(GSP.)และค่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงภายในประเทศมีราคาถูก จึงทำให้มีบริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนในการผลิตส่วนประกอบและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งได้แก่แผงวงจรรวมไฟฟ้าเพื่อส่งออก

นอกจากนี้ รัฐบาลมิได้ลดความสำคัญของอุตสาหกรรมผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า โดยให้การคุ้มครองอุตสาหกรรมในประเทศ ทั้งมาตรการทางภาษีอากรและมาตรการที่ไม่ใช่ภาษีอากร เช่น การห้ามนำเข้าผลิตภัณฑ์ชนิดเดียวกับที่ผลิตได้ในประเทศ เป็นต้น ซึ่งทำให้อุตสาหกรรมภายในประเทศเติบโตต่อไป มีการลงทุนผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เช่น แผงวงจรพิมพ์ ผลึกควบคุมความถี่วิทยุและสายไฟฟ้า เป็นต้น เพื่อการจำหน่ายตลาดภายในประเทศเป็นหลัก

ในการดำเนินนโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมาได้สร้างปัญหาการขาดดุลการค้า เนื่องจากอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ยังต้องพึ่งพาวัตถุดิบและชิ้นส่วนจากต่างประเทศในระดับสูง ดังนั้นนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) เป็นต้นมา รัฐบาลจึงดำเนินนโยบายส่งเสริมการส่งออกอย่างเข้มข้น ซึ่งสามารถชักจูงบริษัทข้ามชาติผู้ผลิตอุปกรณ์อุตสาหกรรม เช่น ตลับลูกปืน มอเตอร์ แป้นพิมพ์เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และผู้ผลิตส่วนประกอบและชิ้นส่วน เช่น แผงวงจรไฟฟ้า แผงวงจรพิมพ์ เป็นต้น มาลงทุนผลิตเพื่อส่งออก และรัฐบาลยังคงให้การคุ้มครองแก่อุตสาหกรรมภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ.2525 ได้ลดหย่อนภาษีอากรขาเข้าชิ้นส่วนจากต่างประเทศที่ใช้เพื่อการประกอบเครื่องรับโทรทัศน์ วิทยุ และพัดลมไฟฟ้าเฉลี่ยร้อยละ 10 และมีมาตรการระงับการตั้งหรือขยายโรงงานผลิตหรือประกอบคอมพิวเตอร์ในอุปกรณ์ทำความเย็น และโรงงานผลิตหลอดภายในโทรทัศน์สีเพื่อคุ้มครองผู้ผลิตรายเดิม ผู้ผลิตเพื่อจำหน่ายให้กับตลาดภายในประเทศยังได้รับความคุ้มครองสูงจึงทำให้ขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสามารถส่งออกได้ อีกทั้งผู้ผลิตสินค้าสำเร็จรูปเพื่อจำหน่ายในประเทศและผู้ผลิตชิ้นส่วนเพื่อการส่งออกขาดความเชื่อมโยงกันเนื่องจากผู้ผลิตชิ้นส่วนได้รับอนุญาตให้ผลิตเพื่อการส่งออกเท่านั้น จึงทำให้ผู้ผลิตสินค้าสำเร็จรูปยังคงต้องนำเข้าวัตถุดิบและชิ้นส่วนจากต่างประเทศต่อไป

3. ช่วงดำเนินนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ (พ.ศ.2530-ปัจจุบัน)

การลงทุนจากต่างประเทศขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยภายในประเทศเศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการเมือง มาตรการส่งเสริมการลงทุนและค่าแรงถูก และปัจจัยภายนอกประเทศได้แก่ผลจากค่าเงินที่แข็งตัวขึ้นของประเทศญี่ปุ่นและประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ตลอดจนมาตรการกีดกันทางการค้าของอเมริกาและยุโรปที่มีต่อประเทศเหล่านี้ ทำให้การลงทุนจากต่างประเทศหลังไหลเข้าสู่ประเทศไทยเป็นอันมาก โดยส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในญี่ปุ่น ไต้หวัน สิงคโปร์ และ ฮองกง ประเทศไทยจึงกลายเป็นฐานการผลิตผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำนวนมากทั้งที่ผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศและเพื่อการส่ง

ออก โดยส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในอุตสาหกรรมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ส่วนประกอบและชิ้นส่วนเป็นหลัก ซึ่งมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นและมีความยากในการผลิตมากขึ้น

2.7.2 บทบาทสำคัญของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศไทย

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศตลอด 10 ปีที่ผ่านมา สามารถจำแนกรายละเอียด ดังนี้

การลงทุน ในตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา มีการลงทุนในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศจำนวนมาก โดยเป็นการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตของบริษัทชั้นนำของโลก เข้ามาตั้งฐานการผลิตเพื่อส่งออกไปยังตลาดโลก ขณะเดียวกันมีการพัฒนาในเชิงลึก โดยมีการลงทุนในด้านการผลิตชิ้นส่วนและส่วนประกอบอยู่จำนวนหนึ่ง นอกจากนี้ปัจจุบันประเทศไทยยังเป็นที่ตั้งฐานการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าที่สำคัญของเอเชียด้วย แม้ว่าปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจไทยโดยรวมจะประสบปัญหาหลายประการ แต่การที่อุตสาหกรรมนี้ได้ตั้งฐานการผลิตอยู่ในประเทศไทยอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ประกอบกับประสบการณ์และทักษะที่คนไทยมีอุตสาหกรรมนี้มีอยู่พอสมควร ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างคนไทยกับชาวต่างชาติ มีความขัดแย้งระหว่างเชื้อชาติอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน และสภาพภูมิศาสตร์ที่อยู่ศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทำให้ประเทศไทยยังคงมีศักยภาพในระดับหนึ่ง สำหรับการเข้ามาตั้งฐานการผลิต

การจ้างงาน อุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานเป็นจำนวนมาก ประมาณการว่า 330,000 คน แรงงานไทยโดยรวมมีวินัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี มีความชำนาญเป็นพิเศษ ในด้านงานที่ต้องอาศัยความละเอียดและปราณีต ซึ่งเหมาะสมกับความต้องการของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งนับวันมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีขนาดเล็ก เบา และมีความซับซ้อนในการผลิตยิ่งขึ้น

การส่งออก สินค้าอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์เป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศ โดยในปี 2540 มีการส่งออกประมาณ 632,777 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 35 ของมูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมทั้งหมด สินค้าส่งออกที่สำคัญได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ แผงวงจรไฟฟ้า แผงวงจรพิมพ์ ไดโอด ทรานซิสเตอร์และอุปกรณ์สารกึ่งตัวนำ เครื่องรับวิทยุ โทรทัศน์และส่วนประกอบ เครื่องปรับอากาศและส่วนประกอบ เครื่องเล่นวีดีโอ อุปกรณ์เครื่องเสียง และส่วนประกอบ เป็นต้น อย่างไรก็ตามยังต้องนำเข้าชิ้นส่วนและอุปกรณ์จากต่างประเทศเข้ามาใช้ในสัดส่วนที่สูงเช่นกัน ทั้งนี้นำเข้ามาใช้ภายในประเทศและเข้าชิ้นส่วนเข้ามาผลิตเพื่อการส่งออก โดยในปี 2540 การนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีมูลค่าสูงถึงประมาณ 618,082 ล้านบาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.7.3 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศไทย

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของประเทศไทยเป็นการผลิตเพื่อการทดแทนการนำเข้าและส่งเสริมการผลิตเพื่อส่งออกเป็นฐานการผลิตในผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยีที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนักเน้นการใช้แรงงานฝีมือ โดยส่วนใหญ่เป็นการย้ายฐานการผลิตเข้ามาผลิตในประเทศไทยของบริษัทข้ามชาติ การลงทุนขนาดใหญ่ ร้อยละ 98 เป็นของบริษัทต่างชาติและบริษัทร่วมทุนระหว่างไทยกับต่างชาติ(Joint Venture) เช่น ญี่ปุ่น อเมริกา ไต้หวัน ฮองกง เกาหลี สิงคโปร์ และกลุ่มยุโรปตะวันออก ตลาดส่งออกที่สำคัญของไทย คือ อเมริกา ญี่ปุ่น สิงคโปร์และบางประเทศในยุโรป ซึ่งประเทศเหล่านี้มีการลงทุนในประเทศไทยมากบริษัทในประเทศจึงผลิตตามสั่งแล้วส่งไปยังบริษัทแม่ซึ่งทำหน้าที่ด้านการตลาด การส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ของไทยเกิดจากความได้เปรียบในการผลิตมากกว่าประเทศอุตสาหกรรมที่มีค่าแรงสูง โดยประเทศไทยเป็นฐานการผลิตที่มีเทคโนโลยีสูงที่โดยรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดเทคโนโลยีมีทั้งที่ให้ผลิตภายใต้ตราสินค้าของบริษัทแม่ และการว่าจ้างให้ผลิตชิ้นส่วน(OEM.) ปัจจุบันการพัฒนามาตรฐานการผลิตในประเทศไทยสูงขึ้น การผลิตใช้เทคโนโลยีสูงขึ้นแต่ใช้แรงงานน้อยลง โดยต้องการแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์มากขึ้น

โครงสร้างการของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ของประเทศไทย ในแต่ละกลุ่มผลิตภัณฑ์ แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผลิตภัณฑ์โทรคมนาคม เป็นกลุ่มที่มีการผลิตในประเทศไม่มากนัก ผลิตภัณฑ์สำคัญที่มีการผลิตอยู่แล้ว ได้แก่ เครื่องรับโทรศัพท์ เครื่องโทรสาร จานดาวเทียม และชิ้นส่วนเครื่องรับโทรศัพท์ โดยในปี 2540 มีการส่งออกเครื่องรับโทรศัพท์และอุปกรณ์ประมาณ 6,864 ล้านบาท เครื่องโทรพิมพ์และโทรสารประมาณ 6,757.4 ล้านบาท ตลาดสำคัญ คือ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และ ยุโรป ในขณะที่ตลาดภายในประเทศก็มีการขยายตัวสูง จึงทำให้มีการนำเข้าผลิตภัณฑ์โทรคมนาคมมาใช้เป็นมูลค่าสูงด้วย การพัฒนาความสามารถการผลิตสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น ตามความต้องการของตลาดภายในประเทศที่มีการขยายตัวของโครงสร้างพื้นฐานทางด้านโทรคมนาคมของประเทศเป็นแรงผลักดันที่สำคัญ
2. กลุ่มผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เป็นกลุ่มที่มีฐานการผลิตอยู่ในประเทศอยู่แล้วพอสมควร ทั้งที่เป็นการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์และการผลิตอุปกรณ์ต่อพ่วงและส่วนประกอบ เช่น Hard disk drive , Floppy disk drive , Monitor , Switching power supply และ Keyboard เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์ต่อพ่วงและส่วนประกอบที่มีฐานการผลิตเพื่อส่งออกอยู่ในประเทศไทย มีบริษัทชั้นนำหลายราย ในปี พ.ศ. 2540 มีมูลค่าการผลิตของผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์อยู่ในอันดับที่ 9 ของโลก มีมูลค่าการผลิตประมาณ 8,840 ล้านดอลลาร์สหรัฐ

การพัฒนากลุ่มนี้อยู่ที่การพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ๆ เพราะความซับซ้อนทางเทคโนโลยีที่มากขึ้นทำให้กระบวนการผลิตจำเป็นต้องอาศัยเครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาใช้มากขึ้น ต้องการคนที่มีความรู้และทักษะมากขึ้น สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม(Value Added) ให้เพิ่มขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และสามารถสร้างระบบจัดหาชิ้นส่วนและระบบการซื้อขายระหว่างผู้ผลิตที่สะดวกรวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย

3. กลุ่มชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นฐานสำคัญของกลุ่มอื่นๆ ซึ่งในปัจจุบันมีทั้งการลงทุนของบริษัทต่างชาติ บริษัทร่วมทุนกับคนไทย ผลิตภัณฑ์ที่มีการผลิตได้แก่ แผงวงจรไฟฟ้าจุลภาค IC packaging Microprocessor Memories PCB, Capacitor Resistor Relay Switches โดยส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อการส่งออก ลักษณะการผลิตมีทั้งที่ใช้แรงงานประกอบเป็นหลัก และใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ ในส่วนของโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่จะเป็นโรงงานต่างชาติหรือร่วมทุนจากต่างชาติ ใช้เครื่องจักรอัตโนมัติมีบริษัทแม่ในต่างประเทศเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ เครื่องจักร เทคโนโลยีและตลาด ส่วนบริษัทขนาดเล็กของคนไทยเป็นการรับช่วงการผลิตโดยใช้แรงงานเป็นหลัก หรือมีกระบวนการการผลิตที่ไม่ซับซ้อน การเข้าไปรับช่วงการผลิตจะต้องมีความเชื่อถือได้ในด้าน คุณภาพ ราคา และความสามารถในการส่งมอบการใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศยังอยู่ในระดับต่ำ
4. กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ภายในบ้าน เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นภายในประเทศเป็นระยะเวลานาน โดยเป็นโรงงานร่วมทุนระหว่างบริษัทต่างประเทศกับบริษัทคนไทยเป็นส่วนใหญ่ โดยดั้งเดิมเป็นการผลิตเพื่อจำหน่ายตลาดภายในประเทศเป็นหลัก ต่อมามีการขยายฐานการผลิตสำหรับส่งออกไปจำหน่ายในต่างประเทศด้วย ผลิตภัณฑ์สำคัญที่มีการผลิตได้แก่ เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์ ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ หม้อหุงข้าว เครื่องซักผ้า พัดลม เป็นต้น หลายผลิตภัณฑ์มีฐานการผลิตที่ใหญ่ เช่น เครื่องรับโทรทัศน์มียอดการผลิตเป็นอันดับที่ 4 ของโลก รองจาก เกาหลีใต้ มาเลเซีย และสหรัฐอเมริกา เครื่องปรับอากาศของไทยมีส่วนแบ่งตลาดในประเทศญี่ปุ่น ประมาณร้อยละ 25 ความสามารถทางเทคโนโลยีการประกอบ การผลิตชิ้นส่วนและการดัดแปลงผลิตภัณฑ์ของไทยอยู่ในระดับดีพอควร แม้ว่าต้องพึ่งพาเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์และชิ้นส่วนสำคัญจากบริษัทแม่ในต่างประเทศอยู่ มีการผลิตชิ้นส่วนต่างๆ ภายในประเทศแล้วเป็นจำนวนมาก เช่น หลอดภาพโทรทัศน์ คอมเพรสเซอร์ อิเวปเปอร์เตอร์ มอเตอร์ ชิ้นส่วนโลหะ และพลาสติก ทำให้มีสัดส่วนการใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศมากกว่ากลุ่มอื่นๆ
5. กลุ่มซอฟต์แวร์ มีการผลิตภายในประเทศไม่มากนัก และเป็นการผลิตซอฟต์แวร์ใน Production House ขนาดเล็กที่เป็นซอฟต์แวร์ช่วยปฏิบัติงานเฉพาะทาง สำหรับซอฟต์แวร์ระบบใหญ่ๆยังต้องซื้อจากต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. กลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุน การผลิตชิ้นงานโลหะและพลาสติกที่มีคุณภาพมาตรฐาน อุตสาหกรรมสนับสนุนต่างๆนี้มีอยู่ในประเทศแล้วพอประมาณ แต่ส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็ก ซึ่งมีการบริหารงานแบบครอบครัว มีปัญหาการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรล้าสมัยและขาดประสิทธิภาพ ทำให้คุณภาพชิ้นงานต่ำกว่ามาตรฐาน โดยเฉพาะชิ้นงานที่มีขนาดเล็กและต้องการความเที่ยงตรงสูง ส่วนผู้ผลิตที่มีคุณภาพซึ่งมีอยู่ไม่มากนัก จะมึงงานล้นมือจนเป็นปัญหาในการส่งมอบไม่ได้ตามเวลาที่กำหนด

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ทำรายได้ในการส่งออกได้สูงสุดในปี พ.ศ.2541 สามารถส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า รวมทั้งสิ้น 796,900 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 35 ของการส่งออกสินค้าทั้งหมดของประเทศ และในช่วงเดือนมกราคม ถึง มิถุนายน พ.ศ.2542 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สามารถขยายการส่งออกได้ร้อยละ 7 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของ ปี พ.ศ. 2541 และการคาดการณ์ตลอดปี พ.ศ. 2542 จะเกิดการขยายตัวได้ถึง ร้อยละ 8.5 นอกจากนี้ยังเกิดการจ้างงานในระบบประกันสังคมประมาณ 4 แสนคน หรือคิดเป็นร้อยละ 8 ของการจ้างงานทั้งหมดของประเทศ หรือร้อยละ 14 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2541 และการคาดการณ์ตลอดปี พ.ศ. 2542 จะเกิดการขยายตัวได้ถึงร้อยละ 8.5 (ที่มา:วารสารส่งเสริมการลงทุน:กันยายน 2542) การถ่ายทอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีการผลิตขั้นสูง ดังนั้นในช่วงเตรียมการผลิตหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่จะส่งพนักงานโดยเฉพาะวิศวกรหรือช่างอุตสาหกรรมไปฝึกอบรมที่บริษัทแม่ในต่างประเทศหรือจ้างผู้ชำนาญการจากต่างประเทศเข้ามาถ่ายทอดเทคโนโลยีในการผลิต การบริหารการจัดการระดับมาตรฐานสากล ให้แก่พนักงานคนไทย

ตารางที่ 2.1 มูลค่าการส่งออกสินค้าสำคัญ

สินค้าส่งออกสำคัญในปี 2541	ล้านบาท
1. คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ฯ	320,525.60
2. เสื้อผ้าสำเร็จรูป	120,133.00
3. แผงวงจรไฟฟ้า	93,833.10
4. ข้าว	86,803.10
5. ยานพาหนะ อุปกรณ์ฯ	68,348.40
6. อาหารทะเลกระป๋อง	67,952.10
7. กุ้งสดแช่เย็นแช่แข็ง	58,343.30
8. เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์	58,058.20
9. อัญมณีและเครื่องประดับ	57,050.50
10. ยางพารา	55,406.50

ที่มา: กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ โดยได้รับความร่วมมือจากกรมศุลกากร

2.8 สภาพการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

การจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ปี พ.ศ.2539 ประมาณ 301,973 คน เพิ่มขึ้นประมาณ 2 เท่า เมื่อเทียบกับปี พ.ศ.2530 คือ 114,619 คน และปี พ.ศ.2534 คือ 210,478 คน ระดับการศึกษาของแรงงาน คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี พบว่าปี พ.ศ.2530 มีสัดส่วนร้อยละ 57:41:2 ในปี พ.ศ.2535 มีสัดส่วนร้อยละ 37:49:14 และในปี พ.ศ. 2539 มีสัดส่วนร้อยละ 44:46:10 ความต้องการแรงงานระดับประถมศึกษาค่อนข้างผันผวนตลอดเวลา จากการขยายตัวของอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะมากขึ้น จากสัดส่วนการจ้างงานในระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรี โดยเฉพาะแรงงานฝีมือระดับปริญญาตรี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด ในช่วงปี พ.ศ.2530 ถึง 2535 โดยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 2.1 เป็น ร้อยละ 14

ข้อมูลจากการสำรวจการปรับโครงสร้างการจ้างงาน แนวโน้มการจ้างงานจะเน้นไปที่แรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะความรู้สูง โดยเฉพาะในระดับปริญญาตรี และปัจจุบันแรงงานไม่เป็นข้อได้เปรียบของประเทศไทยในการสนับสนุนให้เกิดการลงทุนจากต่างประเทศ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยควรถูกกำหนดให้เกิดการพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมีฝีมือ และข้อมูลจากการสำรวจ ดังแสดงในตารางที่ 2.3 แสดงถึงผู้ประกอบการในปัจจุบันต้องการแรงงานที่มีความรู้สูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 โครงสร้างการจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ระดับการศึกษา	สัดส่วนปี2540(ร้อยละ)	ค่าจ้างแรงงาน(บาท)
ฝ่ายปฏิบัติการผลิต	77	
ป.6	15	รายวันๆ ละ 165
ม.3	39	รายเดือน 5,600
ม.6	23	รายเดือน 6,000-6,500
ช่างเทคนิค	14	
ปวช.	4	รายเดือน 5,800-7,000
ปวส.	10	รายเดือน 6,700-8,000
ปริญญาตรี	9	
สังคมศาสตร์	6	รายเดือน 9,000-13,000
วิศวกร	3	รายเดือน 15,000-18,000
ปริญญาโท	1	ไม่แน่นอน

ที่มา: จากการสำรวจ, ตุลาคม 2540 แนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว (ภาคผนวกรายงานฉบับสมบูรณ์) ธันวาคม 2541

ตารางที่ 2.3 สัดส่วนการจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ปี พ.ศ.	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรี
2530	57	41	2
2535	37	49	14
2539	44	46	10

หมายเหตุ จำนวนแรงงานตั้งแต่อายุ 13 ปี ขึ้นไป

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานการสำรวจแรงงาน(รอบที่3)

จากงานวิจัยชิ้นหนึ่งโดย ยงยุทธ และ สราวุธ (:2540) ได้ทำการศึกษาถึงความต้องการแรงงานฝีมือในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ไว้ดังนี้ คือ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พยากรณ์ว่าจะมีแรงงานฝีมือ(รวมกรรมกร) 5.105 ล้านคน ในปี พ.ศ.2539 และ 5.385 ล้านคน ในปี พ.ศ.2544 ซึ่งมีอัตราเติบโตเฉลี่ย ร้อยละ 1.06 ต่อปี ความต้องการเฉพาะแรงงานฝีมือ ช่วงปี พ.ศ. 2539 จำนวน 4.143 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็น 4.37 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2544 และความต้องการแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้นในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 รวม 503,800 คน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฉลี่ยปีละ 100,760 คนต่อปี กลุ่มอาชีพที่ขาดแคลนต่อสัดส่วนแรงงานของกลุ่มนั้นมากที่สุด คือแรงงานตั้งแต่กึ่งฝีมือ มีฝีมือ หัวหน้าช่าง วิศวกร ช่างผู้ชำนาญงาน นักวิชาชีพและผู้เชี่ยวชาญ

จากงานการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(:2538) ได้ฉายภาพอุปสงค์และอุปทานกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530-2544 โดยแบ่งตามสาขาการผลิต ผลการศึกษาสรุปดังนี้ ภาวะขาดแคลนแรงงานทั้งระดับปริญญาตรีและสูงกว่าในปี พ.ศ.2544 สาขา Electronics Technology จะขาดแคลนประมาณ 129-980 คนต่อปี ถ้าเศรษฐกิจมีการเติบโต คาดว่าจะขาดแคลนประมาณ 344-3,001 คนต่อปี และ สาขา Material Technology จะมีภาวะการขาดแคลนรุนแรงกว่าผู้จบสาขาอื่นๆ ประมาณ 369 คนต่อปี

ตารางที่ 2.4 การคาดประมาณการขาดแคลนกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หน่วย:คน

	2530	2531	2532	2533	2534	2539	2544
สูงกว่าปริญญาตรี	(963)	(1,039)	(1,013)	(1,018)	(1,174)	(1,559)	(2,179)
ปริญญาตรี	(4,286)	(4,297)	(4,195)	(4,080)	(4,750)	(6,051)	(9,448)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18,837	26,513	29,282	33,029	35,289	49,187	59,111

หมายเหตุ: วงเล็บเป็นจำนวนติดลบงานศึกษาด้านกำลังคนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2538)

ที่มา: ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทางเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน,

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2538

สรุปภาพความต้องการแรงงานในสาขาต่างๆ ด้าน วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และช่างเทคนิค พบว่า วิศวกรมีความขาดแคลนระหว่าง 3,500-4,700 คนในปี พ.ศ. 2539 และ ระหว่าง 5,300-14,500 คน ในปี พ.ศ. 2544 กลุ่มไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จะมีการเติบโตของการขาดแคลนขึ้นเป็นลำดับ โดยแผนงานและระบบการผลิตที่มีอยู่จะไม่สามารถแก้ปัญหาความขาดแคลนที่มีอยู่ได้ ความขาดแคลนนักวิทยาศาสตร์จะเพิ่มขึ้นทุกปี ในปี พ.ศ. 2544 จะขาดแคลนนักวิทยาศาสตร์รวมระหว่าง 3,300-8,500 คน

ตารางที่ 2.5 ความขาดแคลนบุคลากรทางเทคโนโลยี

หน่วย : คน

	พ.ศ.2539	พ.ศ.2544
TOTAL		
Base	4,738	25,264
High	4,738	54,054
High-TC	10,067	67,202
High-SC	4,738	52,934
Hi-TC-SC	10,067	66,037
ENG.(with higher degrees)		
Base	3,546 (121)	5,266 (182)
High	3,546 (121)	11,666 (528)
High-TC	4,700 (180)	14,502 (688)
High-SC	3,546 (121)	11,191 (515)
Hi-TC-SC	4,700 (180)	13,985 (675)
SC.(with higher degrees)		
Base	5,129 (-159)	3,310 (-600)
High	5,129 (-159)	7,121 (-309)
High-TC	5,761 (-113)	8,425 (-219)
High-SC	5,128 (-159)	6,880 (-329)
Hi-TC-SC	5,761 (-113)	8,170 (-240)
TECHNICIAN		
Base	-3,938	16,689
High	-3,938	35,266
High-TC	-393	44,274
High-SC	-3,938	34,863
Hi-TC-SC	-393	43,882

หมายเหตุ Base = Normal GDP change + Normal technology change

High (HI) = High GDP. Growth + Normal technology change

TC = Fast technology change

SC = Structure change

ที่มา : ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทางเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน , สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย,2538

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในสภาวะการณ์ปัจจุบันของกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

3.1 ประชากรในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้จัดการ รองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคคลผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมโดยตรง ในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ใน สวนอุตสาหกรรมบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 26 บริษัท

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลในการจัดทำ สารนิพนธ์ ค้างนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะขององค์การ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด(Closed End) ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) และในส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด(Open End) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูล ศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การสร้างแบบสอบถาม
 - 2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม
 - 2.2 กำหนดประเด็นและขอบเขต ของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด
 - 2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยพิจารณาเลือกและปรับปรุงข้อคำถามแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำแล้วจัดพิมพ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

- (1) รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
- (2) รศ.ดร.พงศ์ หวดาล คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
สถาบันราชภัฏพระนคร
- (3) คุณ ฤทธิรงค์ บุญศรีธธา วิศวกรอาวุโส แผนกพัฒนาเครื่องมือทดสอบ
บริษัท ทอมสันเทเลวิชั่น(ประเทศไทย) จำกัด

2.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.6 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการปรับปรุงและแก้ไขเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

2.7 สร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปสอบถามกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามซึ่งมีต้นแบบที่คัดมาบางส่วน จากแบบสอบถาม ของ กอบกุล เลิศกษิต. (2537:134) โดยคัดมาเฉพาะบางส่วนที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือก

จุมพร เจริญรัตน์. (2539:73) โดยคัดมาเฉพาะส่วนของกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ชูชัย สมितिไกร. (2540:113) โดยคัดมาเฉพาะบางส่วนที่เกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะขององค์การ และวิธีการสรรหา คัดเลือกบุคลากร

สิริธร ลิ้มพยอมนและคณะ. (2538:96) โดยคัดมาบางส่วนเฉพาะที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือก

และ นำมาประยุกต์เพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะขององค์การ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลกับกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 26 บริษัท ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ใน สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยการจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 26 ฉบับทางไปรษณีย์พร้อมหนังสือราชการ จาก งานบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กรอกแบบสอบถามและส่งกลับคืน

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประมาณ 30 วัน เริ่มตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2543 ถึง วันที่ 8 กันยายน 2543

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม Excel โดยใช้ฟังก์ชันประมวลผลข้อมูลทางสถิติ(Statistical) มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม

2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป Excel โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบเป็น มาตรฐานประมาณค่า(Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต(Likert) เพื่อให้ประเมินระดับปฏิบัติการ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกตามวิธี Arbitrary Weighting Method การแปลความหมายของข้อมูล โดยการกำหนดค่าการให้คะแนนของระดับปฏิบัติงานเป็นเชิงบวก มี 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	หมายถึง	5 คะแนน
มาก	หมายถึง	4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	1 คะแนน

3. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการของวิธีการ กระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคลากรและระดับปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหา คัดเลือกบุคลากร ได้แก่ปัจจัยด้านต่างๆในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ให้กลุ่มประชากรในการศึกษาตอบในลักษณะระดับปฏิบัติการ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนั้นค่าเฉลี่ยของระดับปฏิบัติการแต่ละปัจจัย คำนวณได้ ดังนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{ผลรวมแต่ละข้อของระดับคะแนนคูณด้วยความถี่}}{\text{ผลรวมของจำนวนความถี่ทั้งหมด}}$$

4. การแปลคะแนนค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการของปัจจัยต่างๆ ใช้เกณฑ์ประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยของ Best¹ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 5.00 – 4.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.49 – 3.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.49 – 2.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.49 – 1.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.49 – 1.00 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

5. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) วัดระดับการกระจายข้อมูล โดยแบ่งระดับการกระจายของข้อมูลได้ ดังนี้ (William Wiersma 1994:349)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0-0.99 หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายไม่มาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายมาก

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะขององค์การ ใช้ ความถี่ และ ร้อยละ(Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

เอกส¹ John W. Best, Research in Education (3rd.ed.,Newjersy:Prentice Hall, Inc.1970),p.204 ระเบียบงานด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม ใช้ค่าเฉลี่ย(Mean) ซึ่งคำนวณจากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:138) ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum fX}{\sum f}$$

3. การวิเคราะห์เนื้อหาการกระจายคะแนนแต่ละด้าน โดยใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูลที่มีการแจกแจงความถี่ซึ่งคำนวณจากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:143) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum fX^2 - (\sum fN)^2}{N^2}}$$

กำหนดให้

- \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของประชากร
- S.D. คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
- $\sum f$ คือ ผลรวมของจำนวนความถี่ทั้งหมด
- $\sum fX$ คือ ผลรวมแต่ละตัวของคะแนนคูณด้วยความถี่
- N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม ในกิจการธุรกิจ ประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้ เป็นการรวบรวมจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้ประกอบการในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ทั้งหมดจำนวน 26 บริษัท โดยได้ข้อมูลรายชื่อสมาชิกของผู้ประกอบการทั้งหมด จาก คุณ ภิญญา จินตพยุกุล ผู้จัดการ บริษัท สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด ข้อมูลรวบรวมสิ้นสุด เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2542

จากการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 26 ชุด และได้รับกลับคืนมาจากผู้ประกอบการจำนวน 17 ชุด และเลิกกิจการ 1 บริษัท โดยคิดเป็นร้อยละ 68 ซึ่งแสดงรายละเอียดข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้

ผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการศึกษานี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะเป็นตาราง คำอธิบายผลความหมาย ตามวัตถุประสงค์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะขององค์การ
- ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม
- ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะขององค์การ

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานะตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผจก.ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	6	35.30
รอง ผจก.ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	2	11.76
เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	6	35.30
หัวหน้างานทางด้านวิศวกรรม	-	-
อื่นๆ	3	17.64
รวม	17	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงานของผู้ตอบ โดยมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 35.30 และ ตำแหน่งอื่นๆที่ไม่ได้ระบุในแบบสอบถาม แต่เป็นตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีหน้าที่เกี่ยวข้องในการสรรหาและคัดเลือก เช่น หัวหน้างานฝ่ายธุรการและบุคคล หัวหน้างานส่วนสรรหาบุคคล หัวหน้างานบุคคลและธุรการ เป็นต้น มีจำนวนร้อยละ 17.64 และตำแหน่งรองผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวนร้อยละ 11.76

ตารางที่ 4.2 แสดงอายุการทำงานในองค์การปัจจุบัน

อายุการทำงานในองค์การปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	5	29.41
5-10 ปี	8	47.06
มากกว่า 10 ปี	4	23.53
รวม	17	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุการทำงาน ในองค์การปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวนร้อยละ 29.41 อายุการทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีจำนวนร้อยละ 47.06 และ มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวนร้อยละ 23.53

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะขององค์การ

การศึกษานี้ได้อ้างอิง การกำหนดขนาดของโรงงานโดยใช้เกณฑ์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ ตามคำอธิบายของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยความเห็นชอบของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกาศใช้เมื่อ 30 ธันวาคม 2530 กำหนดขนาดของโรงงานจากการ พิจารณาตามจำนวนพนักงาน(Labor Intensive Criteria) เป็น 3 ขนาด ได้แก่

อุตสาหกรรมขนาดเล็ก การจ้างงานไม่เกิน 50 คน

อุตสาหกรรมขนาดกลาง การจ้างงานมากกว่า 50 คนแต่ไม่เกิน 200 คน

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ การจ้างงานมากกว่า 200 คน

ตารางที่ 4.3 แสดงลักษณะของขนาดองค์การ

ขนาดองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
50 คนหรือน้อยกว่า (เล็ก)	-	-
51- 200 คน (กลาง)	1	5.88
มากกว่า 200 คน (ใหญ่)	16	94.12
รวม	17	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของขนาดองค์การ ดังนี้
ขนาดขององค์การ โดยขนาดองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นองค์การขนาดใหญ่ ร้อยละ 94.12 องค์การขนาดกลาง ร้อยละ 5.88 และ ไม่มีองค์การขนาดเล็ก

ตารางที่ 4.4 แสดงลักษณะของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นใหญ่

ลักษณะของเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
คนไทยทั้งหมด	1	5.88
ร่วมลงทุนระหว่างคนไทยกับต่างชาติ	3	17.64
บริษัทสาขาหรือบริษัทลูกของบริษัทข้ามชาติ	13	76.48
รวม	17	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นใหญ่ ดังนี้
 ลักษณะของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นใหญ่ จากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาทั้งหมดพบว่า เป็น บริษัทสาขาหรือบริษัทลูกของบริษัทข้ามชาติ ร้อยละ 76.48 โดยแบ่งเป็น ญี่ปุ่น ร้อยละ 84.60
 ญี่ปุ่นและอเมริกา ร้อยละ 7.70 และฝรั่งเศส ร้อยละ 7.70

บริษัทร่วมลงทุนระหว่างคนไทยกับต่างชาติ ร้อยละ 17.64 โดยแบ่งเป็น ญี่ปุ่น ร้อยละ 66.67 และ
 ไต้หวัน ร้อยละ 33.33

บริษัทของคนไทยทั้งหมด ร้อยละ 5.88

ตารางที่ 4.5 แสดงการจัดทำการวิเคราะห์งาน

บริษัท	การวางแผนกำลังคน		แบบบรรยายลักษณะงาน		ระบุคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	
	มีการจัดทำ	ไม่มีการจัดทำ	มีการจัดทำ	ไม่มีการจัดทำ	มีการจัดทำ	ไม่มีการจัดทำ
1	✓		✓		✓	
2		✓		✓		✓
3	✓			✓	✓	
4	✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓	
11	✓		✓			✓
12	✓		✓		✓	
13	✓			✓	✓	
14	✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓	
16	✓		✓		✓	
17	✓		✓		✓	
รวม	16	1	14	3	15	2
ร้อยละ	94.12	5.88	82.35	17.65	88.24	11.76

ตารางที่ 4.5 ได้แสดงการจัดทำการวิเคราะห์งานเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยสรุปได้ ดังนี้

บริษัทที่มีการจัดทำแผนกำลังคน ร้อยละ 94.12

บริษัทที่มีการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน ร้อยละ 82.35

บริษัทที่มีการจัดทำระบุคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ร้อยละ 88.24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงสาขาวิชาทางด้านวิศวกรรมที่กิจการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก

สาขาวิชาทางด้านวิศวกรรม	จำนวน	ลำดับที่
วิศวกรรมไฟฟ้า	13	3
วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	15	1
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	5	5
วิศวกรรมโทรคมนาคม	1	8
วิศวกรรมการวัดคุมทางอุตสาหกรรม	1	8
วิศวกรรมอุตสาหกรรม	11	4
วิศวกรรมเครื่องกล	14	2
วิศวกรรมเคมี	4	6
วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	2	7

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การพิจารณาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมของกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า จะพิจารณาสาขาวิชาทางด้านวิศวกรรม เรียงตามลำดับความต้องการ ดังนี้

ลำดับที่ 1 สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ลำดับที่ 2 สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล

ลำดับที่ 3 สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า

ลำดับที่ 4 สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม

ตารางที่ 4.7 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ที่เกี่ยวกับวิธีการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม

วิธีการสรรหา	N= 17		ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ คะแนน
	\bar{X}	S.D.		
1.ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นทำการพิจารณาสรรหาบุคคลภายในองค์กรด้วยตนเอง	3.411	1.374	ปานกลาง	3
2. ประกาศรับสมัครจากพนักงานภายในองค์กรอย่างเป็นทางการ โดยการแจ้งตำแหน่งว่าง คุณสมบัติที่ต้องการ	2.705	1.317	ปานกลาง	7
3. วิธีการแนะนำจากพนักงานในองค์กร	2.823	0.705	ปานกลาง	5
4.ติดต่อสำนักงานจัดหางานของรัฐ	2.294	0.955	น้อย	8
5.ติดต่อสำนักงานจัดหางานของเอกชน	1.941	0.872	น้อย	9
6.การรับสมัครงานในวันนัดพบแรงงาน	2.764	0.941	ปานกลาง	6
7.การลงประกาศโฆษณาทางสื่อต่างๆ	3.411	1.191	ปานกลาง	3
8.การไปรับสมัครตามสถาบันการศึกษาต่างๆ	2.941	0.725	ปานกลาง	4
9. การให้ทุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอก โดยมีสัญญาผูกพัน เพื่อเข้าทำงานกับองค์กร เมื่อสำเร็จการศึกษา	1.176	0.512	น้อยที่สุด	10
10. จดหมายสมัครงาน	4.176	0.705	มาก	1
11. ผู้สมัครที่เข้ามาสมัครด้วยตัวเอง	4.0	0.766	มาก	2

จากตารางที่ 4.7 ได้แสดงถึงวิธีการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละวิธีการพบว่า วิธีการสรรหาจากจดหมายสมัครงาน อยู่ในระดับปฏิบัติการมาก ($\bar{X}=4.176$) รองลงมา คือ วิธีการสรรหาโดยการสรรหาจากผู้สมัครที่เข้ามาสมัครด้วยตัวเอง(Walk In) อยู่ในระดับปฏิบัติการมาก ($\bar{X} =4.0$) ค่า S.D. มีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย นั่นคือเป็นวิธีการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมไปในแนวทางเดียวกัน ลำดับที่3 มี 2 วิธีเท่ากันคือ วิธีการสรรหาโดยลงประกาศโฆษณาทางสื่อต่างๆ และ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นทำการพิจารณาสรรหาบุคคลภายในองค์กรด้วยตนเองอยู่ในระดับปฏิบัติการปานกลาง ($\bar{X}=3.411$) ส่วนค่า S.D. มีค่า 1.191 และ 1.374 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามลำดับแสดงว่าข้อมูลมีการกระจายมากนั่นคือเป็นวิธีการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมที่แตกต่างกัน ส่วนวิธีการสรรหาที่ใช้ในระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด คือ การให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษานอก โดยมีสัญญาผูกพันเข้าทำงานกับองค์การเมื่อสำเร็จการศึกษา ($\bar{X}=1.176$) ค่า S.D. มีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อยนั่นคือเป็นวิธีการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมไปในแนวทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.8 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม

กระบวนการสรรหา	N= 17		ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ คะแนน
	\bar{X}	S.D.		
1.กำหนดลักษณะงานของผู้สมัครล่วงหน้า (เช่น การออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน)	3.647	0.966	มาก	3
2.พิจารณาการวางแผนเทคนิควิธีการสรรหาและแหล่งการสรรหา	3.823	0.784	มาก	2
3.พิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดแรงจูงใจในการสรรหา(เช่น กำหนดรายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน รางวัลและผลตอบแทน)	3.470	0.775	ปานกลาง	4
4.ดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้ตามขั้นตอน	4.176	0.512	มาก	1

จากตารางที่ 4.8 ได้แสดงถึงกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ พบว่า การดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้ตามขั้นตอน อยู่ในระดับปฏิบัติการมาก ($\bar{X}=4.176$) รองลงมาคือ การพิจารณาการวางแผนเทคนิควิธีการสรรหาและแหล่งการสรรหา อยู่ในระดับปฏิบัติการมาก ($\bar{X}=3.823$) ลำดับที่ 3 เป็นการกำหนดลักษณะงานของผู้สมัครตำแหน่งวิศวกรไว้ล่วงหน้า อยู่ในระดับปฏิบัติการมาก ($\bar{X}=3.647$) และลำดับสุดท้ายเป็นขั้นตอนการพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดแรงจูงใจในการสรรหา อยู่ในระดับปฏิบัติการปานกลาง ($\bar{X}=3.47$) โดยแต่ละขั้นตอนของกระบวนการมีค่า S.D. ต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย นั่นคือมีกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.9 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับ
ปัจจัยภายในองค์การที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหา บุคลากรด้านวิศวกรรม	N= 17		ระดับ	ลำดับ คะแนน
	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยภายในองค์การ				
1.นโยบายการสรรหาขององค์การ	4.058	0.638	มาก	1
2.ขนาดขององค์การ	3.823	0.705	มาก	3
3.ภาพพจน์ขององค์การ	3.647	0.588	มาก	5
4.ความมั่นคงขององค์การ	3.823	0.856	มาก	3
5.ผลการประกอบการของธุรกิจ	3.764	0.729	มาก	4
6.การเพิ่มหรือลด กำลังการผลิตหรือสายการผลิตของกิจการ	3.941	0.872	มาก	2
7.การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัย (เช่น เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตหรือควบคุมการผลิต)	3.647	0.836	มาก	5
8.สัญชาติของเจ้าของกิจการ	2.470	1.035	น้อย	12
9.การจัดการวางแผนกำลังคน	3.823	0.922	มาก	3
10.การประมูลหรือซื้อตัวจากองค์การอื่น	1.588	0.911	น้อย	13
11.งบประมาณที่ใช้ในการสรรหา	2.941	0.725	ปานกลาง	11
12.โครงสร้างเงินเดือน	3.588	0.973	มาก	7
13.สวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ	3.625	0.856	มาก	6
14.ระยะเวลาที่ใช้ในการสรรหา	3.352	0.680	ปานกลาง	8
15.การโยกย้าย เลื่อน สืบทอดตำแหน่ง	3.176	0.922	ปานกลาง	9
16.สภาพการจ้างงานเป็นกรณีหรือช่วงเวลาพิเศษ เช่น Part time	1.470	0.848	น้อยที่สุด	14
17.แหล่งหรือสื่อที่ใช้ในการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ การรับสมัครงาน	3.117	1.022	ปานกลาง	10
รวม	3.285		ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 ได้แสดงถึงปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสรรหาในภาพรวมว่า อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}=3.285$) โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยแต่ละข้อ พบว่า นโยบายการสรรหาขององค์กรอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=4.058$) รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการเพิ่มหรือลดกำลังการผลิตหรือสายการผลิตของกิจการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.941$) ลำดับที่3 มี 3 ปัจจัยเท่ากัน คือ ปัจจัยด้านขนาดขององค์กร ความมั่นคงขององค์กร และการจัดการวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.823$) ลำดับที่4 เป็นผลประกอบการของธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.764$) ส่วนปัจจัยด้านสภาพการจ้างงานวิศวกรเป็นกรณีหรือช่วงเวลาพิเศษ เช่น Part Time อยู่ในระดับน้อยที่สุด($\bar{X}=1.47$) โดยแต่ละปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นมีค่า S.D. ต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย นั่นคือ เป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมไปในแนวทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.10 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวกับ ปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหา บุคลากรด้านวิศวกรรม	N= 17		ระดับ	ลำดับ คะแนน
	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยภายนอกองค์กร				
1.นโยบายของรัฐบาล	2.411	0.973	น้อย	4
2.ความสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน	3.411	1.286	ปานกลาง	3
3.สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.647	0.903	มาก	1
4.ตลาดแรงงานในปัจจุบัน	3.588	0.911	มาก	2
รวม	3.264		ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 ได้แสดงถึงปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการสรรหาในภาพรวมว่า อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}=3.264$) เมื่อพิจารณาในปัจจัยแต่ละข้อ พบว่า สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม ในระดับมาก($\bar{X}=3.647$) ปัจจัยที่รองลงมาในระดับที่ใกล้เคียงกัน คือ ตลาดแรงงานในปัจจุบัน($\bar{X}=3.588$) และปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาล มีผลในระดับน้อย ($\bar{X}=2.411$) โดยแต่ละปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นมีค่า S.D. ต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย นั่นคือ เป็นปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมไปในแนวทางเดียวกัน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม

ตารางที่ 4.11 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ที่เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม

วิธีการคัดเลือก	N = 17		ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ คะแนน
	\bar{X}	S.D.		
1.การทดสอบความรู้เฉพาะด้านวิศวกรรม	4.117	0.831	มาก	3
2.การทดสอบความสามารถทางสติปัญญา	3.705	0.748	มาก	7
3.การทดสอบความถนัดในงาน	3.588	0.911	มาก	9
4.การทดสอบบุคลิกภาพ	3.647	0.680	มาก	8
5.การทดสอบสมรรถภาพทางกาย	3.0	0.685	ปานกลาง	10
6.การทดสอบเจตคติหรือทัศนคติ	4.0	0.840	มาก	5
7.การทดสอบความสนใจในงาน	4.117	0.757	มาก	3
8.การทดลองสาธิตแสดงการปฏิบัติงานย่อย	2.941	1.109	ปานกลาง	11
9.การสัมภาษณ์	4.529	0.605	มากที่สุด	1
10.การตรวจสอบ ประวัติ ภูมิหลัง แฟ้มผลงานของผู้สมัคร	3.764	0.644	มาก	6
11.พิจารณาข้อมูลรายละเอียดที่กรอกในใบสมัคร	4.058	0.725	มาก	4
12.การตรวจร่างกายโดยแพทย์	4.235	0.729	มาก	2

จากตารางที่ 4.11 ได้แสดงถึงวิธีการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมด้วยวิธีการคัดเลือกต่างๆ โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละวิธีการคัดเลือกแล้ว พบว่าใช้วิธีการสัมภาษณ์ อยู่ในระดับปฏิบัติการมากที่สุด ($\bar{X}=4.529$) รองลงมาคือ การตรวจร่างกายโดยแพทย์ อยู่ในระดับปฏิบัติการมาก ($\bar{X}=4.235$) ลำดับที่ 3 มี 2 วิธีที่เท่ากันคือวิธีการทดสอบความรู้เฉพาะด้านวิศวกรรม และวิธีการทดสอบความสนใจในงาน อยู่ในระดับปฏิบัติการมาก ($\bar{X}=4.117$) ส่วนค่า S.D. มีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย นั่นคือ เป็นวิธีการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมไปในแนวทางเดียวกัน ส่วนวิธีการคัดเลือกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลือกที่ใช้อยู่ในระดับปฏิบัติการปานกลาง คือ การทดสอบสมรรถภาพทางกาย ($\bar{X}=3.0$) มีค่า S.D. ต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย นั่นคือเป็นวิธีการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมไปในแนวทางเดียวกัน และ การทดลองสาธิตแสดงการปฏิบัติงานย่อย ($\bar{X}=2.941$) มีค่า S.D. เท่ากับ 1.109 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายมาก นั่นคือเป็นวิธีการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ที่เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม

กระบวนการคัดเลือก	N= 17		ระดับ ปฏิบัติการ	ลำดับ คะแนน
	\bar{X}	S.D.		
1.การกรอกใบสมัคร	4.235	0.644	มาก	5
2.การสัมภาษณ์ขั้นต้น	4.294	0.665	มาก	4
3.การดำเนินการทดสอบข้อเขียนและความรู้เฉพาะตำแหน่ง	4.117	0.757	มาก	6
4.การดำเนินการสอบสัมภาษณ์อย่างละเอียด	4.411	0.599	มาก	2
5.การตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน	4.235	0.545	มาก	5
6.การคัดเลือกบรรจุโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	4.117	0.675	มาก	6
7.การตัดสินใจ คัดเลือกครั้งสุดท้ายของหัวหน้าฝ่ายที่ต้องการในตำแหน่งนั้น	4.588	0.492	มากที่สุด	1
8.การตรวจสอบสุขภาพและร่างกาย	4.352	0.680	มาก	3

จากตารางที่ 4.12 ได้แสดงถึงกระบวนการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม โดยกระบวนการคัดเลือกต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ พบว่า การตัดสินใจคัดเลือกครั้งสุดท้ายของหัวหน้าฝ่ายที่ต้องการในตำแหน่งนั้น อยู่ในระดับปฏิบัติการมากที่สุด ($\bar{X}=4.588$) รองลงมาคือ การดำเนินการสอบสัมภาษณ์อย่างละเอียด อยู่ในระดับปฏิบัติการมาก ($\bar{X}=4.411$) และ ลำดับที่ 3 ยังให้ความสำคัญในการตรวจสอบสุขภาพและร่างกาย ในระดับปฏิบัติการมาก ($\bar{X}=4.352$) โดยแต่ละขั้นตอนของกระบวนการมีค่า S.D. ต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย นั่นคือมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.13 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
ปัจจัยจากผู้คัดเลือกที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือก บุคลากรด้านวิศวกรรม	N= 17		ระดับ	ลำดับ คะแนน
	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจากผู้คัดเลือก				
1.วัฒนธรรมหรือประเพณีที่ถือปฏิบัติขององค์กร	3.235	0.729	ปานกลาง	4
2.ความเสมอภาคและยุติธรรมในการคัดเลือก	4.117	0.831	มาก	2
3.ระบบอุปถัมภ์	1.882	0.675	น้อย	6
4.ทัศนคติและประสบการณ์ในการคัดเลือกของผู้จัดการฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์	3.588	0.599	มาก	3
5.การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งงานนั้น	4.294	0.665	มาก	1
6.คุณภาพของเครื่องมือหรือแบบทดสอบที่ใช้คัดเลือก	3.117	1.022	ปานกลาง	5
รวม	3.372		ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 ได้แสดงถึงปัจจัยจากผู้คัดเลือกที่มีผลต่อการคัดเลือกในภาพรวมว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.372$) เมื่อพิจารณาในปัจจัยแต่ละข้อ พบว่า ปัจจัยด้านการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งงานนั้นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=4.294$) รองลงมา เป็นปัจจัยความเสมอภาคและยุติธรรมในการคัดเลือก($\bar{X}=4.117$) ลำดับที่3 เป็นปัจจัยด้านทัศนคติและประสบการณ์ในการคัดเลือกของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.588$) และปัจจัยด้านระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับน้อย($\bar{X}=1.882$) โดยมีค่า S.D. ต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย นั่นคือ ปัจจัยจากผู้คัดเลือกที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.14 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวกับ
ปัจจัยจากผู้สมัครที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือก บุคลากรด้านวิศวกรรม	N = 17		ระดับ	ลำดับ คะแนน
	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจากผู้สมัคร				
1.ประวัติการทำงานและประสบการณ์ทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้อง	4.294	0.892	มาก	1
2.ประวัติการฝึกอบรมของผู้สมัคร	3.411	0.599	ปานกลาง	6
3.ประวัติการศึกษา(ชื่อสถาบัน/สาขาที่จบ/วุฒิการศึกษา/ปีที่จบ/คะแนนสะสมเฉลี่ย)	3.823	0.705	มาก	3
4.ความรู้ ความสามารถทางด้านเทคนิค ทักษะ ตามตำแหน่ง (เช่น การใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง)	3.941	0.725	มาก	2
5.ระดับความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	3.705	0.665	มาก	4
6.ระดับความสามารถการใช้คอมพิวเตอร์ (การเขียนโปรแกรมภาษา หรือ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป)	3.705	0.665	มาก	4
7.ลักษณะทางกายภาพของผู้สมัคร (อายุ/เพศ/ส่วนสูง/น้ำหนัก/บุคลิกภาพ)	3.470	0.499	ปานกลาง	5
8.เป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นหรือภูมิลำเนาใกล้เคียง	3.0	0.685	ปานกลาง	7
รวม	3.668		มาก	

จากตารางที่ 4.14 ได้แสดงถึงปัจจัยจากผู้สมัครที่มีผลต่อการคัดเลือกในภาพรวมว่า อยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.668$) เมื่อพิจารณาในปัจจัยแต่ละข้อ พบว่า ประวัติการทำงานและประสบการณ์ทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม ในระดับมาก($\bar{X}=4.294$) ปัจจัยที่มีผลรองลงมา คือความรู้ ความสามารถทางด้านเทคนิค ทักษะ ตามตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.941$) และลำดับที่3 คือ ประวัติการศึกษา($\bar{X}=3.823$) โดยมีค่า S.D. ต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย นั่นคือ ปัจจัยจากผู้สมัครที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรทางด้านวิศวกรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อปัญหาหลักในการสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งวิศวกรในสภาวะการณ์ปัจจุบันโดยภาพรวมดังนี้

วิศวกรปัจจุบันโดยส่วนใหญ่ มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ มีความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอ มีปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับผู้ประกอบการชาวต่างประเทศ ดังนั้นองค์การเหล่านี้จึงต้องการวิศวกรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาบ้าง ในขณะเดียวกันก็มีความเห็นเพิ่มเติมด้วยว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่มีชื่อเสียงมักค่อนข้างจะเลือกงาน

2. ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของวิศวกรที่องค์การต้องการและคาดหวังไว้ในภาพรวมมีดังนี้

ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษดี สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ มีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความอดทน อดทน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งานได้ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ สนใจเรียนรู้งานใหม่หาความรู้ใหม่ทุกด้านอยู่เสมอ

3. ข้อเสนอแนะคุณสมบัติของวิศวกรที่จบการศึกษาใหม่หรือยังไม่มีประสบการณ์การทำงานในภาพรวมมีดังนี้

ควรมีความรู้ภาษาอังกฤษดี มีความรู้เสริมในด้านที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ตนสำเร็จการศึกษา สามารถใช้งานและเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้ พยายามเรียนรู้ ติดตามวิถีชีวิตการทำงานจากเพื่อนหรือรุ่นพี่ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงานได้ดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้ในการทำงาน มีความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม ในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษา สวณอุตสาหกรรม บางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้ประกอบการในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในสวณอุตสาหกรรมบางกะดี ทั้งหมดจำนวน 26 บริษัท และ เล็กกิจการ 1 บริษัท ได้รับกลับคืนมาจากผู้ประกอบการจำนวน 17 ชุด คิดเป็นร้อยละ 68 ของกลุ่ม ประชากรทั้งหมดนั้น ได้มีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อ

ศึกษาถึงวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในสภาวะการณ์ปัจจุบัน

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในสภาวะการณ์ปัจจุบัน

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะขององค์กร

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่มีขนาดใหญ่(มี พนักงานมากกว่า 200 คน) และเป็นผู้ประกอบการชาวญี่ปุ่น ลักษณะองค์กรเป็นบริษัทสาขาหรือ บริษัทลูกลงทุนทั้งหมดและร่วมลงทุนกับคนไทย และส่วนใหญ่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีการจัดทำกรวิเคราะ้งาน อันได้แก่ การจัดวางแผน กำลังคน แบบบรรยายลักษณะงาน และระบุคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ ปฏิบัติด้านบริหารงานบุคคล ทำให้การสรรหาเป็นไปได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ด้านการสรรหาบุคลากร

วิธีการสรรหาบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า วิธีการสรรหาที่นิยมใช้มาก คือ การที่ผู้สมัครงานเข้ามาสมัครงานด้วยตนเอง การลงประกาศโฆษณาทางสื่อและจดหมายสมัครงาน เป็นวิธีการที่นิยมใช้มากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษา ของ ชูชัย สมितिไกร (2540:97), ลัดดา จารีกสภิตยวงศ์ (2535:114) แต่ในการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีความแตกต่างกันในลำดับของระดับปฏิบัติการเรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้ คือ วิธีการสรรหาจากจดหมายสมัครงาน วิธีการสรรหาจากผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง และการลงประกาศโฆษณาทางสื่อ

กระบวนการสรรหาบุคลากร

เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอนของกระบวนการสรรหา พบว่าให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาบุคลากรในระดับปฏิบัติการมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุมพร เจริรัตน์ (2539:62) แต่ในการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีความแตกต่างกันในลำดับของระดับปฏิบัติการเรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้ คือ ดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้ตามขั้นตอน พิจารณาการวางแผนเทคนิควิธีการสรรหาและแหล่งการสรรหา กำหนดลักษณะงานของผู้สมัครล่วงหน้า และพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดแรงจูงใจในการสรรหา

ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากร

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรนั้น ในด้านปัจจัยภายในองค์การผู้ศึกษาได้พบว่า นโยบายการสรรหาบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหามาก ซึ่งใช้นโยบายการสรรหาจากภายนอกองค์การ และมีปัจจัยด้าน ขนาดองค์การ ความมั่นคงขององค์การและภาพพจน์ขององค์การ มีผลจูงใจผู้มาสมัครกับองค์การ ส่วนปัจจัยภายนอกพบว่า ตลาดแรงงานมีผลต่อการสรรหาบุคลากรมาก ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายของ ธงชัย สันติวงษ์ (2539:98) และ สอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิธรรและคณะ (2538:46,52,67), จุมพร เจริรัตน์ (2539:61), ชำนาญ แอ้วม (2532:ค.)

วิธีการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เน้นนโยบายการสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์การเป็นหลัก โดยวิธีที่ใช้มากที่สุด คือ การสรรหาจากจดหมายสมัครงานของผู้สมัครที่ส่งเข้ามา เนื่องจากวิธีนี้เป็นวิธีที่สะดวก รวดเร็ว ทั้งผู้สมัครและผู้ที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรให้กับบริษัท โดยผู้สรรหาจะใช้ประสบการณ์ของตน ประเมินความสามารถ คุณสมบัติที่ต้องการด้วยการพิจารณาจาก หลักฐานการสมัคร ประวัติส่วนบุคคล (Resume) ของผู้สมัคร ก่อนการตัดสินใจให้ผู้สมัครเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกต่อไป และวิธีการสรรหาจากผู้สมัครเข้ามาสมัครด้วยตนเอง (Walk in) จะมีระดับการสรรหาที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งทั้ง 2 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการนี้เป็นวิธีการสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์การเป็นหลัก โดยจะใช้วิธีการสรรหา คือ การลงประกาศโฆษณาประชาสัมพันธ์ทางสื่อ ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้ประกาศรับสมัครบุคลากรจากภายนอกองค์การ และนอกเหนือจากคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครแล้ว ยังต้องการผู้ที่มีความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ส่วนการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมภายในองค์การยังคงต้องมี โดยผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นทำการพิจารณาสรรหาด้วยตนเองมากกว่าการประกาศรับสมัครอย่างเป็นทางการในตำแหน่งว่างและคุณสมบัติที่ต้องการ เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาสามารถพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความสามารถที่ผ่านมา รวมถึงความเหมาะสมส่วนบุคคลกับตำแหน่งโดยบุคคลภายในองค์การที่ได้รับการพิจารณาก่อน คือ บุคคลในตำแหน่งช่างเทคนิค ที่มีประสบการณ์ทำงาน มีฝีมือ เข้าใจในการทำงานได้ดี

ในด้านกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมนั้น สรุปได้ว่าองค์การในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการสรรหาที่ใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับปฏิบัติการมาก ซึ่งมีการออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การวางแผนงานด้านกำลังคนเพื่อการสรรหาบุคลากรและมีการดำเนินการตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้ ส่วนการพิจารณารายละเอียดให้เกิดการจูงใจในการสรรหา อยู่ในระดับปฏิบัติการปานกลาง อันอาจเนื่องจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในปี 2540-41 ทำให้ช่วยบรรเทาภาวะการขาดแคลนแรงงานในทุกอุตสาหกรรม

ในด้านปัจจัยภายในขององค์การนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม ในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีผลกระทบต่อการปฏิบัติการของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก คือ นโยบายการสรรหาองค์การเน้นนโยบายการสรรหาบุคลากรภายนอกเข้าทำงาน โดยมีปัจจัยจากด้านกำลังการผลิตและสายการผลิต เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการสรรหาในอันดับรองลงมา กล่าวคือ หากมีการเพิ่มกำลังหรือสายการผลิต ก็จะมีความต้องการในการสรรหาวิศวกรเพิ่มขึ้น เพื่อให้วิศวกรมาทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ซึ่งตรงกับ Beach(1970:211)อธิบายว่า ความต้องการกำลังคนเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้คนที่มีอยู่เดิมมีคุณสมบัติไม่เพียงพอต้องจ้างบุคคลภายนอกที่มีความสามารถมารับการเปลี่ยนแปลงและการขยายงานขององค์การเนื่องจากนโยบายทางธุรกิจขององค์การ โดยมีปัจจัยด้าน ขนาดขององค์การ ความมั่นคงขององค์การ ผลประกอบการของธุรกิจ ภาพพจน์ขององค์การ โครงสร้างเงินเดือน และ สวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ เป็นปัจจัยในการจูงใจตามลำดับ เพื่อให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถ หรือมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาสมัครกับองค์การ

ในขณะที่ปัจจัยด้านสภาพการจ้างงานเป็นกรณีหรือช่วงเวลาพิเศษ เช่น Part Time และ การประมูลซื้อตัวจากองค์การอื่น กลับเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบน้อยที่สุด เนื่องจากองค์การส่วนใหญ่ไม่มีความจำเป็นต้องใช้วิศวกรที่มีความสามารถหรือความชำนาญพิเศษที่หาได้ยาก

ด้านปัจจัยภายนอกองค์การ โดยปัจจัยทางด้านสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและตลาดแรงงาน ปัจจุบันล้วนมีผลด้านบวกต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมมากเพราะอุปทานแรงงานด้านวิศวกรรมมีเพิ่มขึ้น เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อต้นทุนของปัจจัยในการผลิต การลดกำลังการผลิตของอุตสาหกรรม และผลพวงจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 ที่ขยายการศึกษาเพิ่มการผลิตบัณฑิตด้านวิศวกรรมศาสตร์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อแก้ปัญหาเนื่องจากความขาดแคลนสะสมในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม รองรับเศรษฐกิจที่ขยายตัวในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 ทำให้สามารถสรรหาบุคลากรทางด้านวิศวกรรมโดยเฉพาะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นไปได้อย่างขึ้น

ด้านการคัดเลือกบุคลากร

วิธีการและกระบวนการคัดเลือกบุคลากร

จากการศึกษาพบว่าองค์การธุรกิจทุกขนาด มีระดับปฏิบัติการมาก กับวิธีการทดสอบความรู้เฉพาะด้านและวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุมพร เจริญรัตน์ (2539:64) , ทนงศักดิ์ ไสวจัสน์สตากุล(2538:54) แต่ในการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีความแตกต่างกันในลำดับของระดับปฏิบัติการเรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้ คือ การสัมภาษณ์ การตรวจร่างกายโดยแพทย์ การทดสอบความสนใจในงาน การทดสอบความรู้เฉพาะด้าน นอกจากนี้ยังพบว่า วิธีการคัดเลือกโดยการตรวจร่างกายโดยแพทย์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ได้มีระดับปฏิบัติการมากเป็นลำดับที่2 และใช้เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือก

ปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากร

จากการศึกษาพบว่าความเสมอภาคและยุติธรรมในการคัดเลือกมีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุมพร เจริญรัตน์ (2539:61), ทนงศักดิ์ ไสวจัสน์สตากุล (2538:67) แต่แตกต่างกันในลำดับของระดับปฏิบัติการ จากการศึกษาปัจจัยด้านความเสมอภาคและยุติธรรมในการคัดเลือก อยู่ในลำดับรองลงมาจาก ปัจจัยด้านการตัดสินใจคัดเลือกของผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งงานนั้น กับ ปัจจัยด้านประวัติการทำงานหรือประสบการณ์ทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาที่แตกต่างกัน

วิธีการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จะใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์มากที่สุด สาเหตุที่ใช้การสัมภาษณ์มากที่สุดอาจเนื่องมาจาก ผู้สัมภาษณ์มักเชื่อว่าการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ในการตัดสินใจจ้างงาน โดยมั่นใจว่าตนเองเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความสามารถในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นการประชาสัมพันธ์องค์การและจูงใจให้ผู้สมัครงานตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์การ ผลจากการศึกษาพบว่าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สัมภาษณ์ขั้นต้นก่อน เพื่อพิจารณาประเมินคุณสมบัติทางด้านกายภาพ ความเหมาะสมในตำแหน่งงานของผู้สมัคร จากนั้นเป็นการสัมภาษณ์อย่างละเอียดของหัวหน้าฝ่ายที่ต้องการในตำแหน่งงานนั้นซึ่งจะให้ความสำคัญมากกว่าการสัมภาษณ์ขั้นต้น โดยหัวหน้าตำแหน่งงานนั้นจะเป็นผู้ตัดสินใจคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าทำงานกับองค์การมากกว่าการคัดเลือกบรรจบุคคลเข้าทำงานโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

วิธีการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครผลการศึกษาพบว่าได้ให้ความสำคัญกับวิธีการทดสอบความรู้เฉพาะด้านวิศวกรรมและความสนใจในงานทั้งการสัมภาษณ์และการสอบข้อเขียนก็เป็นวิธีการที่ถูกนำมาใช้ควบคู่กัน โดยส่วนใหญ่จะทดสอบด้วยการสัมภาษณ์อย่างละเอียดมากกว่า ในการทดสอบความรู้เฉพาะด้านวิศวกรรมเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ(Cognitive)ทางเทคนิคของผู้สมัคร และการทดสอบความสนใจในงานก็ถูกนำมาใช้เป็นวิธีการหนึ่งเช่นกันเพื่อพิจารณาความสนใจของบุคคลต่อตำแหน่งอาชีพเปรียบเทียบกับความสนใจของบุคคลอื่นในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน ซึ่งเป็นวิธีการทดสอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในงานวิชาชีพเฉพาะ เมื่อผู้คัดเลือกข้อมูลลักษณะของคนที่มีความสนใจในงานและเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในตำแหน่งนั้นมาก่อนก็สามารถนำมาใช้กับการคัดเลือกลักษณะบุคคลที่ต้องการได้ และเมื่อผ่านวิธีการคัดเลือกแล้วผู้ประกอบการก็ยังให้ความสำคัญกับการตรวจสุขภาพและร่างกายก่อนบรรจุเข้าทำงานอีกด้วย

ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมขององค์การธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลมากคือ ปัจจัยด้านการตัดสินใจคัดเลือกของหัวหน้างานในตำแหน่งงานนั้น น่าที่จะเป็นไปได้ว่าหัวหน้างานในตำแหน่งงานว่างนั้นจะต้องร่วมทำงานกับบุคลากรใหม่โดยตรง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องประเมินความเหมาะสมของผู้สมัคร ซึ่งพิจารณาจากประวัติการทำงานและประสบการณ์ทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้องของผู้สมัครเป็นอันดับแรก โดยผู้คัดเลือกจะพิจารณาผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงานในสายงานที่เหมือนหรือใกล้เคียงกับประเภทการดำเนินธุรกิจในองค์การของตน มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1-2 ปีขึ้นไป ก่อนผู้สมัครอื่น เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีทักษะ ความพร้อมและเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้อย่างรวดเร็วได้มากกว่าวิศวกรที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งหลายบริษัทให้ความเห็นว่า วิศวกรจบใหม่มีความรู้เพียงแต่ในทฤษฎี ไม่สามารถปฏิบัติ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานได้ ความรู้ ความสามารถเสริมในงานไม่เพียงพอ ส่วนวิศวกรที่มีประสบการณ์และมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการมีน้อย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความเสมอภาคและยุติธรรมในการคัดเลือกอีกด้วย

ปัจจัยทางด้านคุณสมบัติที่ผู้สมัครควรจะต้องมี จากที่ผลการศึกษาได้พบว่าเป็นไปด้วยความรู้ทางด้านเทคนิค ทักษะตามตำแหน่งและประวัติการศึกษาของผู้สมัคร ซึ่งผู้ประกอบการส่วนหนึ่งต่างมีความคาดหวังกับวิศวกรที่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของรัฐมาก นอกจากนี้ยังพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้ดี ซึ่งน่าจะมีผลมาจากการที่องค์การเหล่านี้ส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจในลักษณะร่วมลงทุนกับชาวต่างชาติหรือชาวต่างชาติเป็นเจ้าของเข้ามาลงทุนทั้งหมด รวมทั้งความสามารถการใช้คอมพิวเตอร์ในการเขียนโปรแกรมในบางงานที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ ควบคุมหรือดูแลการสายงานการผลิตก็เป็นสิ่งจำเป็นหรือได้รับการให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วัฒนา อิศรางกูรฯ และคณะ(2532:145)ที่ได้เคยกล่าวถึงว่าคุณสมบัติบัณฑิตที่ภาคเอกชนต้องการในระยะ 15 ปีข้างหน้า สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ เน้นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน มีทักษะความชำนาญด้านความรู้พิเศษต่างๆ เช่น ด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ และมีประสบการณ์ในการทำงานมาบ้างพอสมควร

ส่วนปัจจัยด้านระบบอุปถัมภ์มีผลกระทบอยู่ในระดับที่น้อย เนื่องจากตำแหน่งวิศวกรเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ต้องการความรู้ ประสบการณ์การทำงานสามารถทำงานได้จริงสอดคล้องกับตำแหน่งงานนั้น หากมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการเข้าทำงาน ก็จะส่งผลกระทบต่อดำเนินงานการผลิต แต่ก็มีในลักษณะจากการแนะนำของพนักงานในองค์การ โดยบุคคลนั้นจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกและมีคุณสมบัติเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้วไม่ด้อยหรือแตกต่างกันเป็นอย่างมากกับผู้สมัครอื่นๆ

5.2 ข้อเสนอแนะ

แม้ว่าในปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านวิศวกรรมได้บรรเทาและคลี่คลายลงเมื่อเศรษฐกิจของประเทศเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ แต่ปัญหานี้อาจจะกลับมารุนแรงอีกภายหลังที่เศรษฐกิจของประเทศฟื้นตัวขึ้นในอนาคต เนื่องจากอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าทำการผลิตเพื่อป้อนตลาดต่างประเทศไม่ค่อยได้รับผลกระทบ ทำให้มีความต้องการวิศวกรรมมากขึ้น อย่างไรก็ตามปัญหาประการหนึ่งที่น่าจะมีผลกระทบในระยะยาว คือ ปัญหาด้านคุณภาพของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งแม้ว่าจะมีความรู้ แต่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าการผลิตบุคลากรยังขาดความสัมพันธ์กันกับการใช้บุคลากรในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ไปพิจารณาประกอบกันกับการกำหนดนโยบายด้านการวางแผนบุคลากรในอุตสาหกรรมประเภทดังกล่าวด้วย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม พบว่าสถานการณ์ประกอบการยังมีความต้องการวิศวกรจากภายนอกองค์กรอยู่มาก โดยแต่ละองค์กรจะพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครที่มีประสบการณ์ทำงานตรงตามความต้องการของตำแหน่งงานนั้นให้มากที่สุด แต่ก็ยังเปิดโอกาสสรรหาผู้สมัครที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งสังเกตได้จากการที่องค์กรเหล่านั้นได้ไปรับสมัครบุคคลตามสถาบันการศึกษาในระดับปานกลาง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าในสภาวะการณ์ปัจจุบันปัจจัยภายในองค์กรจะมีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมมากกว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรสามารถปรับปรุง แก้ไข ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาที่เป็นจุดด้อยของตนเองได้ ส่วนปัจจัยภายนอกองค์กรในปัจจุบันก็เอื้อประโยชน์ให้การสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม ดังเช่น อุปทานด้านแรงงาน นโยบายของรัฐในการผลิตบุคลากรด้านวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กฎหมายที่อนุญาตให้วิศวกรชาวต่างประเทศสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ ด้านการคัดเลือกบุคลากร วิธีการคัดเลือกของทุกองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญกับวิธีการสัมภาษณ์ โดยการพิจารณาตัดสินใจคัดเลือกของหัวหน้าในตำแหน่งงานนั้น จากการตอบแบบสอบถามผู้ตอบส่วนมากต่างมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือกขององค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านคุณสมบัติต่างๆของผู้สมัครมีส่วนสำคัญในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ดังนั้นผู้สมัครจึงควรมีการเตรียมความพร้อมให้กับตนเองก่อนเข้าสมัคร

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะโดยอาศัยข้อมูลที่ได้รับนำมาประยุกต์เข้ากับหลักการของการสรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่สำคัญและมีผลกระทบในแง่คิดแต่ละมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ด้านบุคลากร

เนื่องจากการสรรหาในปัจจุบันเป็นไปได้ง่ายและสามารถสรรหาได้จากหลายๆแหล่ง ในการคัดเลือก จึงมุ่งพิจารณาผู้มีประสบการณ์ทำงานในสายงานใกล้เคียงก่อน ดังนี้

- ผู้สมัครซึ่งเป็นวิศวกรจบการศึกษาใหม่จึงควรเตรียมความพร้อมให้กับตนเองด้วยการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม ทั้งทางด้านเทคโนโลยีในสาขาที่ตนศึกษามาให้ทันสมัย ความรู้การใช้ภาษาอังกฤษ เพราะผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถแต่ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ก็จะเสียโอกาสในการเข้าทำงานกับสถานประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นบริษัทสาขาหรือร่วมลงทุนกับชาวต่างประเทศ

- บุคลากรควรตระหนักด้วยว่าวิศวกรที่สถานประกอบการต้องการนั้น ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรอบคอบในการทำงาน รู้จักการวางแผนงานที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน มีความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานในหน้าที่ได้ สนใจเรียนรู้งานใหม่ตลอดเวลา

ด้านผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่มีหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- ผู้ที่เกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรควรศึกษาปัจจัยที่สามารถดึงดูดผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการให้เข้ามาสมัครกับกิจการ นอกเหนือจากปัจจัยด้านเงินเดือน เช่น การส่งไปดูงานบริษัทแม่ที่ต่างประเทศ การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ภาพพจน์ขององค์กร

- ในการวางแผนกำลังคน ต้องพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นควรมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการสรรหาและคัดเลือกให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ได้บรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร

- ควรมีการติดตามผลประเมินประสิทธิภาพของแต่ละวิธีการที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้กับองค์กรในอนาคต

- สื่อที่ใช้โฆษณาประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครควรมีการประเมินประสิทธิภาพต่อการสรรหาบุคลากรมาน้อยเพียงใด

- การให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการสนับสนุนให้นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายเข้าฝึกงานจริง เมื่อสำเร็จการศึกษาจะมีความรู้เชิงปฏิบัติสามารถทำงานได้ องค์กรสามารถที่จะพิจารณาคัดเลือกให้เข้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ในการคัดเลือกควรให้ความสำคัญกับคุณภาพของเครื่องมือที่นำมาใช้คัดเลือกบุคลากรโดยเครื่องมือที่ใช้ทดสอบนั้นจะต้องมีความเชื่อมั่น(Reliability)และมีความเที่ยงตรง(Validity) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาประสิทธิภาพของผู้สมัคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เมื่อคัดเลือกได้บุคลากรบรรจุเข้ามาทำงานกับองค์กรแล้ว ควรศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ด้านสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้านวิศวกรรม

- ควรร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ระดมความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรีกษาถึงความต้องการคุณลักษณะบุคลากรด้านวิศวกรรมที่ต้องการ เพื่อร่วมกันกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการบุคลากรด้านนี้

- สถาบันการศึกษาควรมีนโยบายการเชื่อมโยงระดับในอุดมศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับนวัตกรรมทางเทคโนโลยี ที่สามารถสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ทักษะ ความรู้ ด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

- ปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่และเน้นภาคปฏิบัติเพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถนำความรู้ในสาขาที่เรียนไปประยุกต์ใช้งานและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

- ควรร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับภาคอุตสาหกรรมให้ผู้ศึกษามีโอกาสเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง โดยสถาบันไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีราคาแพง สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกศึกษาเฉพาะในผู้ประกอบการเพียงประชากรกลุ่มเดียว ดังนั้นจึงอาจพิจารณาศึกษาถึงประเด็นอื่นๆ เพื่อขยายขอบเขตให้มากขึ้นในอนาคต ได้ดังนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมกับแต่ละลักษณะหรือประเภทธุรกิจขององค์กรต่างๆ โดยมีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นด้วยการศึกษารัฐกิจอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในพื้นที่จังหวัดต่างๆ ได้แก่ กรุงเทพฯ ปทุมธานี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี ระยอง ลำพูนและนครราชสีมา

2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นที่สำคัญและมีผลกระทบก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี เป็นต้น

3. ศึกษาประสิทธิภาพของแต่ละวิธีการที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เช่น ความพึงพอใจกับวิธีการที่ใช้ในปัจจุบัน หัวข้อเรื่องที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้สมัคร เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- จตุรงค์ เกียรติกำจาย. 2537. คู่มือบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บัณฑิตเออร์ฟลาย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2541. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ทองฟู ศิริวงศ์. 2536. การสรรหาบุคลากร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2541. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วรนาถ แสงมณี. 2542. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิลาส สิงห์วิสัย. 2528. การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและคัดเลือก. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสนาะ ตีเยาว์. 2535. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และ สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. 2540. ความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยร่วมกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยาและคณะ. 2532. รายงานผลการวิจัยการศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2541. แนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
- กอบกุล เลิศกษิต. "ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของเอกชน" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2537.
- เกศินี หงส์นันท์. "การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารในรัฐวิสาหกิจ" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2516.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จุมพร เจริญรัตน์. "การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2539.

ชำนาญ แอ่อวม. "วิเคราะห์การสรรหาและเลือกสรรบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัด เชียงใหม่" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2532.

ชูชัย สมितिไกร. "การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์การธุรกิจในประเทศไทย" ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2540.

ฐิติรดี ทองมาและคณะ. "ระบบการสรรหาและคัดเลือก ศึกษาเปรียบเทียบ ธนาคารกรุงไทย จำกัด และ ธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด" ภาคนิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2539.

ลัดดา จารีกสถิตย์วงศ์. "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติ ศึกษาเฉพาะบริษัท ข้ามชาติญี่ปุ่นและอเมริกา" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2536.

ทองศักดิ์ ไสวจัสมิตกุล. "การสรรหาและคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม ลาดกระบัง" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง. 2539.

สิริธร ลิ้มพยอมนและคณะ. "กลยุทธ์การสรรหาบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้วิธีการ สรรหาบุคคลในสายวิชาชีพขาดแคลนในภาคอุตสาหกรรม" ภาคนิพนธ์ สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์. 2538.

อมรรัตน์ อภินันท์มหกุล. "การศึกษาความเป็นไปได้ของการทดแทนวิศวกรด้วยช่างเทคนิคใน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2537.

อัจฉรา สุนทรครุฑ. "ปีโอไอกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า" วารสารส่งเสริมการลงทุน. ปีที่10 ฉบับที่3 (2542)

กองบรรณาธิการ. "ทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมในปี 2000" วารสารเซมิคอนดักเตอร์อิเล็กทรอนิกส์. ปีที่12 ฉบับที่205 (2543)

G.O.Stalh. 1965. Public Personnel Administration and Productivity. Ohio : Comparative Administration Research Institute.

John W. Best. 1970. Research in Education. Newjersey : Prentice Hall, Inc.

William Wiersma. 1994. Research Methods in Education an introduction. Massachusetts : Sixth Edition. A Simon and Schuster company ,Needham Heights.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม
ในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า
กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา วิจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม และนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง ให้เหมาะสมกับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลและคำตอบที่ได้รับจากท่านมีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจึงขอความกรุณาจากท่าน ตอบคำถามตรงความเป็นจริงและครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ โดยข้อมูลที่ได้รับจากท่านนั้นจะนำมาศึกษาและวิเคราะห์นำเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลคำตอบจากแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับไม่ส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือองค์การของท่าน

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ของท่าน

นาย รังสิต สิทธิการค้า

คำแนะนำในการตอบ

1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะขององค์การ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

2. การตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 กรุณาเติมเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง

ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 กรุณาเติมเครื่องหมาย ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือข้อคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ท่านสามารถตอบและเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตามความเหมาะสมของท่าน

คำจำกัดความ

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ฝ่ายที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้กับองค์การ หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารการบุคคล ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น โดยมีงานในหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าหรือคล้ายคลึงกัน

บุคลากรด้านวิศวกรรม หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งวิศวกร ซึ่งเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและระดับสูงกว่า หรือ เป็นการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งจากองค์กรโดยไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลช่างเทคนิค วางแผนการผลิตและควบคุมดูแลการผลิตให้ดำเนินได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะขององค์การ
ค้าขาย** กรุณาเติมเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. ตำแหน่งงานของท่าน

- ผู้จัดการฝ่าย รองผู้จัดการฝ่าย
 เจ้าหน้าที่ หัวหน้างานฝ่ายงานวิศวกรรม
 อื่นๆ(โปรดระบุ).....

2. อายุการทำงานของท่านในองค์การปัจจุบัน

- น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า10 ปี

3. ปัจจุบันองค์การของท่านมีพนักงานทั้งหมด

- 50 คน หรือน้อยกว่า 51- 200 คน
 มากกว่า 200 คน

4. องค์การของท่านมีเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นใหญ่ มีลักษณะเป็นแบบ

- บริษัทของคนไทยทั้งหมด
 บริษัทร่วมลงทุนระหว่างคนไทยกับต่างชาติ(ประเทศ.....)
 บริษัทสาขาหรือบริษัทลูกของบริษัทข้ามชาติ(ประเทศ.....)

5. องค์การของท่านมีการจัดทำการวางแผนกำลังคนหรือไม่

- มี ไม่มี

6. องค์การของท่านมีการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน(Job Description) หรือไม่

- มี ไม่มี

7. องค์การของท่านมีการจัดทำการระบุคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน(Job Specification) หรือไม่

- มี ไม่มี

8. โดยส่วนใหญ่องค์การของท่านดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม ในสาขาใด

- วิศวกรรมไฟฟ้า
 วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
 วิศวกรรมคอมพิวเตอร์
 วิศวกรรมโทรคมนาคม
 วิศวกรรมการวัดคุมทางอุตสาหกรรม
 วิศวกรรมอุตสาหกรรม
 วิศวกรรมเครื่องกล
 วิศวกรรมเคมี
 วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม
 อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม

คำชี้แจง กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือข้อคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสรรหาจากแหล่งต่าง ๆ ในแต่ละวิธีการอย่างไร

วิธีการสรรหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นทำการพิจารณาสรรหาบุคคลภายในองค์กรด้วยตนเอง					
2.ประกาศรับสมัครจากพนักงานภายในองค์กรอย่างเป็นทางการ โดยการแจ้งตำแหน่งว่าง คุณสมบัติที่ต้องการ					
3.สรรหาด้วยวิธีการแนะนำจากพนักงานในองค์กร					
4.สรรหาด้วยวิธีติดต่อสำนักงานจัดหางานของรัฐ					
5.สรรหาด้วยวิธีติดต่อสำนักงานจัดหางานของเอกชน					
6.สรรหาโดยการรับสมัครงานในวันนัดพบแรงงาน					
7.สรรหาโดยลงประกาศโฆษณาทางสื่อต่างๆ					
8.สรรหาโดยการไปรับสมัครตามสถาบันการศึกษาต่างๆ					
9.สรรหาด้วยการให้ทุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอก โดยมีสัญญาผูกพัน เพื่อเข้าทำงานกับองค์กร เมื่อสำเร็จการศึกษา					
10.สรรหาจากจดหมายสมัครงาน					
11.สรรหาจากผู้สมัครที่เข้ามาสมัครด้วยตนเอง					

ระดับปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาในแต่ละกระบวนการ อย่่างไร

กระบวนการสรรหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.กำหนดลักษณะงานของผู้สมัครล่วงหน้า (เช่น การออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน)					
2.พิจารณาการวางแผนเทคนิควิธีการสรรหาและแหล่งการสรรหา					
3.พิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดแรงจูงใจในการสรรหา(เช่น กำหนดรายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานรางวัลและผลตอบแทน)					
4.ดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้ตามขั้นตอน					

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวกับ ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการสรรหาคลากรด้านวิศวกรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาคลากร ด้านวิศวกรรม	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
ปัจจัยภายในองค์กร					
1.นโยบายการสรรหาขององค์กร					
2.ขนาดขององค์กร					
3.ภาพพจน์ขององค์กร					
4.ความมั่นคงขององค์กร					
5.ผลการประกอบการของธุรกิจ					
6.การเพิ่มหรือลด กำลังการผลิตหรือสายการผลิตของ กิจการ					
7.การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัย (เช่น เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตหรือควบคุมการผลิต)					
8.สัญชาติของเจ้าของกิจการ					
9.การจัดการวางแผนกำลังคน					
10.การประมูลหรือซื้อตัวจากองค์กรอื่น					
11.งบประมาณที่ใช้ในการสรรหา					
12.โครงสร้างเงินเดือน					
13.สวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ					
14.ระยะเวลาที่ใช้ในการสรรหา					
15.การโยกย้าย เลื่อน สืบทอดตำแหน่ง					
16. สภาพการจ้างงานเป็นกรณีหรือช่วงเวลาพิเศษ เช่น Part time					
17.แหล่งหรือสื่อที่ใช้ในการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ การรับสมัครงาน					
ปัจจัยภายนอกองค์กร					
1.นโยบายของรัฐบาล					
2.ความสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน					
3.สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
4.ตลาดแรงงานในปัจจุบัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม

คำชี้แจง กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือข้อคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือก ในแต่ละวิธีการอย่างไร

วิธีการคัดเลือก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.การทดสอบความรู้เฉพาะด้านวิศวกรรม					
2.การทดสอบความสามารถทางสติปัญญา					
3.การทดสอบความถนัดในงาน					
4.การทดสอบบุคลิกภาพ					
5.การทดสอบสมรรถภาพทางกาย					
6.การทดสอบเจตคติหรือทัศนคติ					
7.การทดสอบความสนใจในงาน					
8.การทดลองสาธิตแสดงการปฏิบัติงานย่อย					
9.การสัมภาษณ์					
10.การตรวจสอบ ประวัติ ภูมิหลัง แฟ้มผลงานของผู้สมัคร					
11.พิจารณาข้อมูลรายละเอียดที่กรอกในใบสมัคร					
12.การตรวจร่างกายโดยแพทย์					

ระดับปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกในแต่ละกระบวนการ อย่างไร

กระบวนการคัดเลือก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.การกรอกใบสมัคร					
2.การสัมภาษณ์ขั้นต้น					
3.การดำเนินการทดสอบข้อเขียนและความรู้เฉพาะตำแหน่ง					
4.การดำเนินการสอบสัมภาษณ์อย่างละเอียด					
5.การตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน					
6.การคัดเลือกบรรจุโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์					
7.การตัดสินใจ คัดเลือกครั้งสุดท้ายของหัวหน้าฝ่ายที่ต้องการในตำแหน่งนั้น					
8.การตรวจสุขภาพและร่างกาย					

ระดับปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรด้าน
วิศวกรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากร ด้านวิศวกรรม	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด
ปัจจัยจากผู้คัดเลือก					
1. วัฒนธรรมหรือประเพณีที่ถือปฏิบัติขององค์กร					
2. ความเสมอภาคและยุติธรรมในการคัดเลือก					
3. ระบบอุปถัมภ์					
4. ทศนคติและประสบการณ์ในการคัดเลือกของผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์					
5. การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งงานนั้น					
6. คุณภาพของเครื่องมือหรือแบบทดสอบที่ใช้คัดเลือก					
ปัจจัยจากผู้สมัคร					
1. ประวัติการทำงานและประสบการณ์ทำงานในสาย งานที่เกี่ยวข้อง					
2. ประวัติการฝึกอบรมของผู้สมัคร					
3. ประวัติการศึกษา(ชื่อสถาบัน/สาขาที่จบ/วุฒิการศึกษา /ปีที่จบ/คะแนนสะสมเฉลี่ย)					
4. ความรู้ ความสามารถทางด้านเทคนิค ทักษะ ตาม ตำแหน่ง (เช่น การใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง)					
5. ระดับความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ					
6. ระดับความสามารถการใช้คอมพิวเตอร์ (การเขียนโปรแกรมภาษา หรือ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป)					
7. ลักษณะทางกายภาพของผู้สมัคร (อายุ/เพศ/ส่วนสูง/ น้ำหนัก/บุคลิกภาพ)					
8. เป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นหรือภูมิภาคใกล้เคียง					



ที่ ทม 1504/ 3568

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3 สิงหาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ด้วย นายรังสิต สิทธิการค้า นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม ในกิจการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และ เครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกระดี จังหวัดปทุมธานี" ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3679

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานบริการการศึกษา สจล. โทร. 3679

ที่ ทม 1504/ 3566

วันที่ ๓ สิงหาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์

ด้วย นายรังสิต สิทธิการคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในกิจการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกระเจ็ด จังหวัดปทุมธานี"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายรังสิต สิทธิการคำ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504/ 3566

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓ สิงหาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.พงศ์ หวดาล

ด้วย นายรังสิต สิทธิการค้า นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในกิจการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษา ส่วนอุตสาหกรรมบางกระดี่ จังหวัดปทุมธานี"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายรังสิต สิทธิการค้า มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3679

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3566

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระ
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3 สิงหาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณฤทธิรงค์ บุญศรีทธา

ด้วย นายรังสิต สิทธิการคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมใน กิจการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกระดี จังหวัดปทุมธานี"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจ ของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายรังสิต สิทธิการคำ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3679

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้