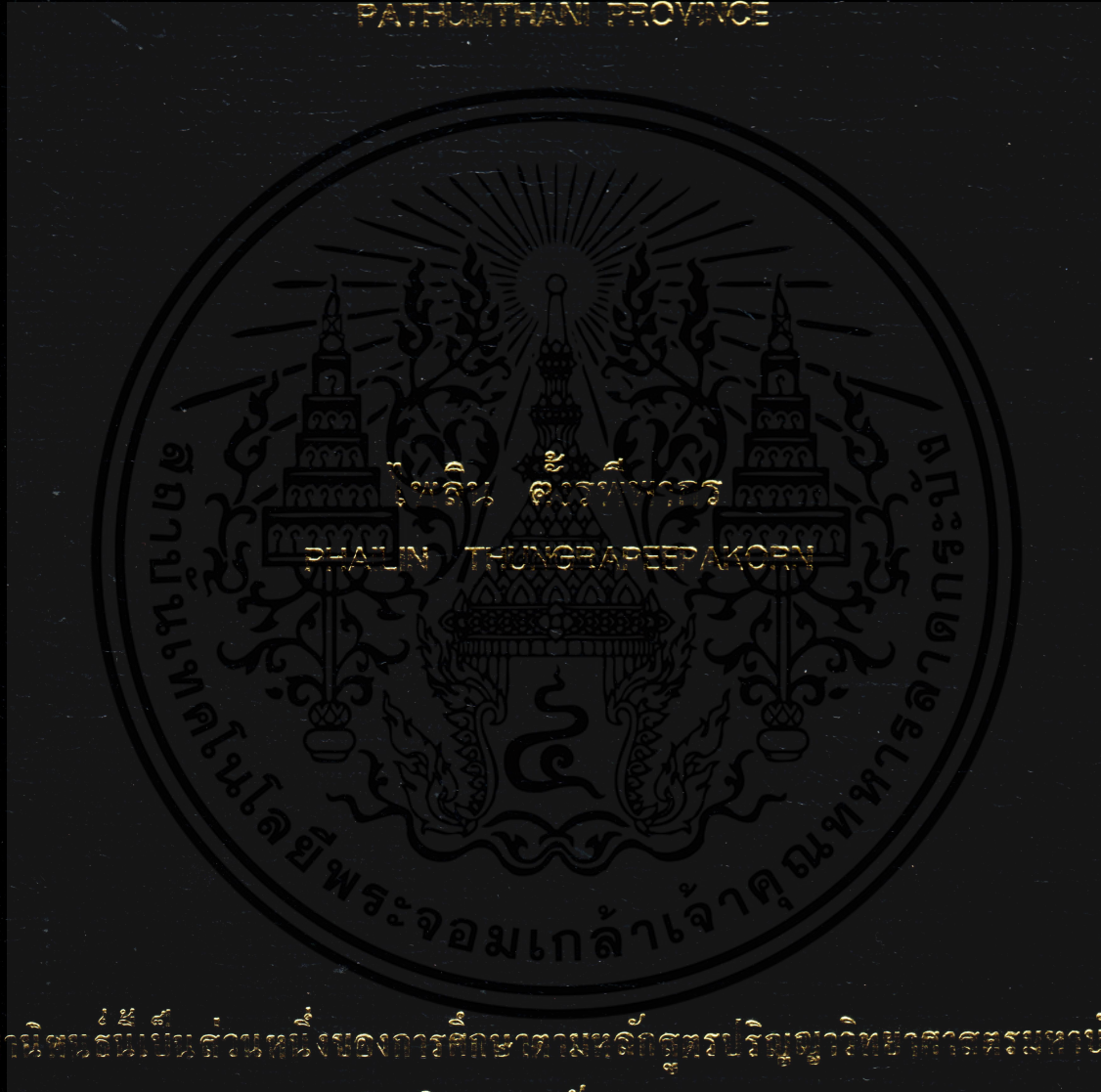


ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
ในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

PERSONNEL MANAGERS' OPINION ON RECRUITMENT AND
SELECTION IN ENTERPRISES OF NAVAMAKORN INDUSTRIAL ZONE OF
PATHUMTHANI PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏปทุมธานี

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2551

KMITL-2003-ED-M-251-206

ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
ในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

**PERSONNEL MANAGERS' OPINION ON RECRUITMENT AND
SELECTION IN ENTERPRISES OF NAVANAKORN INDUSTRIAL ZONE OF
PATHUMTHANI PROVINCE**



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....**82855**
วัน,เดือน,ปี.....**25 ก.ค. 2551**

| |
|--------|
| b..... |
| i..... |

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้
พ.ศ. 2551

**PERSONNEL MANAGERS' OPINION ON RECRUITMENT AND
SELECTION IN ENTERPRISES OF NAVANAKORN INDUSTRIAL ZONE OF
PATHUMTHANI PROVINCE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ออกพิมพ์มีเหตุผลแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารที่ตรงกับที่นำไปใช้

2008

KMITL - 2008 - ED - M - 251 - 206



COPYRIGHT 2008 สงวนลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES ขอสงวนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

| | |
|---------------------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี |
| นักศึกษา | นางสาวไพลิน ตั้งรพีพากร |
| รหัสประจำตัว | 49064138 |
| ปริญญา | วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา | วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม |
| พ.ศ. | 2551 |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์ |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ในส่วนของการสรรหา นโยบายการสรรหา แหล่งการสรรหา และศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในส่วนของการคัดเลือก นโยบายการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือก การทดสอบเพื่อคัดเลือก และเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 105 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for Windows) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านหลักการสรรหามีการให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายการสรรหาและแหล่งการสรรหามีการให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

2. การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยในด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ และสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยในด้านระยะเวลาดำเนินงานของสถานประกอบการ มีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยในด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน

6. ผลการเปรียบเทียบการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ และสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยในด้านระยะเวลาดำเนินงานของสถานประกอบการ มีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|--------------------------|---|
| Thesis Title | Personnel managers' opinion on recruitment and selection in enterprises of navanakorn industrial zone of pathumthani province |
| Student | Ms. Phailin Thungrapeepakorn |
| Student ID. | 49064138 |
| Degree | Master of Science |
| Program | Industrial Management |
| Year | 2008 |
| Thesis Adviser | Assistant Professor Dr. Jirasek Trimetsoontorn |
| Thesis Co-Adviser | Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon |

ABSTRACT

The purposes of this thesis were 1) to study the opinion of personnel recruitment of personnel managers in Navanakorn Industrial Zone of Pathumthani province in three aspects: the principle, the policy and the sources of personnel recruitment and study the opinion of personnel selection of personnel managers in five aspects: the principle, the policy, the process, the testing and the criteria of personnel selection, 2) to study and compare the opinion of recruitment and selection of personnel managers with personal factors of personnel managers: sex, age, education level and working experience including enterprise factors : size, duration of running business and status of ISO 9001:2000 certification. The samples in this research were the personnel managers of 105 enterprises in Navanakorn Industrial Zone of Pathumthani province. The research instruments to collect data were questionnaires and data were analyzed by use SPSS for windows. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic means (\bar{X}), Standard Deviation (S.D.), t-test, One-way ANOVA analysis of variance (ANOVA) and Least-Significant Difference (LSD) for post hoc Comparisons. The hypothesis testing were set at the 0.05 and 0.01 levels of significance. The results were as follows;

1. The personnel recruitment of personal managers with 3 aspects was overall at moderate level. Consideration of individual aspects, the study found that the principle was at the high level and the policy and the resources of personnel recruitment were at the moderate level.

2. The personnel selection of personnel managers with 5 overall and individual aspects were at high level.

3. The comparative of the personnel recruitment of the personnel managers on personal factors, only education level we found that, they were statistically significant differences at level 0.01 , but others personal factors such as sex, age and working experience were not statistically significant differences.

4. The comparative of the personnel recruitment of the personnel managers on enterprise factors, including size and status of ISO 9001:2000 certification we found that, they were statistically significant differences at level 0.01, but enterprise factor such as duration of running business was not statistically significant difference.

5. The comparative of the personnel selection of the personnel managers on personal factors, only education level we found that, they were statistically significant differences at level 0.01 , but others personal factors such as sex, age and working experience were not statistically significant differences.

6. The comparative of the personnel selection of the personnel managers on enterprise factors, including size and status of ISO 9001:2000 certification we found that, they were statistically significant differences at level 0.05 and 0.01 respectively, but enterprise factor such as duration of running business was not statistically significant difference.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ต่าง ๆ จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ รองศาสตราจารย์ ดร.วัลย์ลักษณ์ อัครีวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มนรรตน์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการช่วยให้คำปรึกษา ชี้แนะและปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อาจารย์ ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล คุณพรพรรณ คุณแสง คุณทรงชัย กฤตยานวัช คุณสมหวัง แสนเหวิม และ คุณณิชาภัทร วุฒิชยานนท์ ที่ได้ช่วยกรุณาสละเวลาในการตรวจความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์อย่างดียิ่ง

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดัน ให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ให้ความช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอบแต่กลุ่มบุคคลดังกล่าวข้างต้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้

ไพลิน ตั้งรพีพากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

| | หน้า |
|---|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | III |
| กิตติกรรมประกาศ..... | V |
| สารบัญ..... | VI |
| สารบัญตาราง..... | XIV |
| สารบัญภาพ..... | XXI |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... | 3 |
| 1.3 สมมติฐานวิจัย..... | 4 |
| 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย..... | 6 |
| 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... | 6 |
| 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา..... | 7 |
| 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย..... | 7 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 8 |
| 1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ..... | 8 |
| บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาคลากร..... | 10 |
| 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการสรรหาคลากร..... | 10 |
| 2.1.1.1 ความหมายของการสรรหาคลากร..... | 10 |
| 2.1.1.2 ความสำคัญของการสรรหาคลากร..... | 11 |
| 2.1.1.3 วัตถุประสงค์ของการสรรหาคลากร..... | 12 |
| 2.1.2 หลักการสรรหาคลากร..... | 12 |
| 2.1.2.1 หลักที่ยึดระบบคุณธรรม..... | 13 |
| 2.1.2.2 หลักที่ยึดระบบอุปถัมภ์..... | 17 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้เฉพาะในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้วยการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามทำซ้ำหรือดัดแปลงในลักษณะใดๆอย่างถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 2.1.3 นโยบายการสรรหาและองค์ประกอบของนโยบายในการสรรหาบุคลากร | 17 |
| 2.1.3.1 นโยบายการสรรหาแบบเปิด | 18 |
| 2.1.3.2 นโยบายการสรรหาแบบปิด | 18 |
| 2.1.4 กระบวนการสรรหาบุคลากร | 20 |
| 2.1.5 แหล่งการสรรหาบุคลากร | 21 |
| 2.1.5.1 การสรรหาบุคลากรภายในองค์กร | 21 |
| 2.1.5.2 การสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร | 23 |
| 2.1.6 ปัญหาเกี่ยวกับระบบการสรรหาบุคลากร | 26 |
| 2.1.6.1 ปัจจัยภายในองค์กร | 26 |
| 2.1.6.2 ปัจจัยภายนอกองค์กร | 29 |
| 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร | 29 |
| 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร | 29 |
| 2.2.2 ความหมายของการคัดเลือกบุคลากร | 30 |
| 2.2.3 ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร | 31 |
| 2.2.4 หลักการคัดเลือกบุคลากร | 32 |
| 2.2.5 นโยบายในการคัดเลือกบุคลากร | 33 |
| 2.2.6 กระบวนการและวิธีการคัดเลือกบุคลากร | 34 |
| 2.2.7 การทดสอบเพื่อการคัดเลือกบุคลากร | 39 |
| 2.2.8 แนวคิดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ | 44 |
| 2.2.9 เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร | 51 |
| 2.2.10 ปัญหาเกี่ยวกับระบบการคัดเลือกบุคลากร | 52 |
| 2.3 ระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9000 | 53 |
| 2.3.1 ระบบคุณภาพ | 53 |
| 2.3.2 มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ | 53 |
| 2.3.3 มาตรฐาน ISO 9000 : 2000 | 54 |
| 2.3.4 มาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | 55 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 80 |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 82 |
| 4.2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ | 84 |
| 4.3 การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี | 85 |
| 4.4 การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี | 92 |
| 4.5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการ ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี | 101 |
| 4.5.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกัน | 101 |
| 4.5.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน | 102 |
| 4.5.3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน | 103 |
| 4.5.4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน | 106 |
| 4.5.5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน | 108 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

| | | |
|-------|--|-----|
| 4.5.6 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงาน ของสถานประกอบการต่างกัน..... | 111 |
| 4.5.7 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพ ตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ของสถานประกอบการต่างกัน..... | 112 |
| 4.6 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการ ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 116 |
| 4.6.1 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกัน..... | 116 |
| 4.6.2 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน..... | 117 |
| 4.6.3 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน..... | 118 |
| 4.6.4 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน..... | 121 |
| 4.6.5 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน..... | 122 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|------------|
| 4.6.6 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงาน ของสถานประกอบการต่างกัน..... | 126 |
| 4.6.7 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพ ตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ของสถานประกอบการต่างกัน..... | 127 |
| 4.7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 133 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 135 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 135 |
| 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 135 |
| 5.1.2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ..... | 135 |
| 5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 136 |
| 5.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 136 |
| 5.1.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 137 |
| 5.1.5.1 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน สถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีต่อการสรรหาบุคลากร..... | 137 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ทำซ้ำ โกงบิดเบือน และดัดแปลงอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

| | | |
|---------|---|-----|
| 5.1.5.2 | เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีต่อการคัดเลือกบุคลากร | 138 |
| 5.1.5.3 | เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีต่อการสรรหาบุคลากร .. | 138 |
| 5.1.5.4 | เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีต่อการคัดเลือกบุคลากร .. | 139 |
| 5.1.6 | ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี | 140 |
| 5.2 | อภิปรายผล | 141 |
| 5.2.1 | การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี | 141 |
| 5.2.2 | การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี | 142 |
| 5.2.3 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยต่างๆ | 146 |
| 5.2.4 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยต่างๆ | 151 |
| 5.3 | ข้อเสนอแนะ | 156 |
| 5.3.1 | ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ | 156 |
| 5.3.2 | ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป | 158 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บรรณานุกรม..... | 160 |
| ภาคผนวก..... | 164 |
| ภาคผนวก ก. รายชื่อสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 165 |
| ภาคผนวก ข. แบบสอบถามประกอบการวิจัย..... | 173 |
| ภาคผนวก ค. หนังสือเชิญตรวจเครื่องมือการวิจัย..... | 181 |
| ภาคผนวก ง. หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 183 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 185 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 2.1 แสดงสัดส่วนของโรงงานในแต่ละประเภทของเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 59 |
| 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... | 67 |
| 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA..... | 75 |
| 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ..... | 77 |
| 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 82 |
| 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ..... | 84 |
| 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน ประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 85 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน สถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 86 |
| 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแหล่งการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน ประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 88 |
| 4.6 สรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน ประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 91 |
| 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถาน ประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 92 |
| 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน สถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 94 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 96 |
| 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 97 |
| 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 99 |
| 4.12 สรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี..... | 100 |
| 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test | 102 |
| 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ โดยวิธี One-way ANOVA | 103 |
| 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One-way ANOVA | 104 |
| 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 105 |
| 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านแหล่งการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยใช้ LSD | 105 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ถ้ามีผู้พบให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA | 106 |
| 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านนโยบายการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างประสบการณ์การทำงาน ต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 107 |
| 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการที่ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA | 108 |
| 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 109 |
| 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านหลักการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างระดับการศึกษา ต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 110 |
| 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านนโยบายการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 110 |
| 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านแหล่งการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 111 |
| 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการที่ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA | 112 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ของสถานประกอบการที่ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA | 113 |
| 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD | 114 |
| 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านนโยบายการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD | 115 |
| 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านแหล่งการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 115 |
| 4.30 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test | 116 |
| 4.31 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุโดยวิธี One-way ANOVA | 117 |
| 4.32 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One-way ANOVA | 118 |
| 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 119 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการอ้างอิงเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม กรุณาแจ้งไปยังผู้ดูแลเอกสารและต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านนโยบายการคัดเลือก ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 120 |
| 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระดับการศึกษา ต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 120 |
| 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 121 |
| 4.37 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA | 122 |
| 4.38 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาด | 123 |
| 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 124 |
| 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านหลักการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 124 |
| 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านนโยบายคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 125 |
| 4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 125 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการอ้างอิงข้อมูลเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อื่นใดได้ หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อผู้จัดทำเอกสาร

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 126 |
| 4.44 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ โดยวิธี One-way ANOVA | 127 |
| 4.45 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 โดยวิธี One-way ANOVA | 128 |
| 4.46 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD | 129 |
| 4.47 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านหลักการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 130 |
| 4.48 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านนโยบายการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 131 |
| 4.49 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 131 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.50 | |
| แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD | 132 |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--------------------------------------|------|
| 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย..... | 6 |
| 2.1 ขั้นตอนต่างๆ ของการคัดเลือก..... | 36 |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามกาลเวลา โดยเฉพาะในสภาวะปัจจุบันนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นที่การบริหารงานในองค์กรหนึ่งๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ภาคผลิตหรือบริการจะต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้้องค์กรสามารถดำรงอยู่และสามารถที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรก็จะมองในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ(Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) และการกำหนดกลยุทธ์ จะต้องมึระบบบริหารจัดการต่าง ๆ เช่น การจัดการด้านคลังสินค้าและขนส่งที่เหมาะสม การผลิตที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเกิดประสิทธิภาพ การควบคุมคุณภาพที่ได้มาตรฐานตามที่ลูกค้าต้องการ การควบคุมต้นทุนการผลิต การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น หลายองค์กรอาจจะประสบปัญหาคู่แข่งที่มีศักยภาพมากกว่าในเรื่องของวัตถุดิบและแรงงานที่ถูกกว่า อาจจะมีการจัดหาผู้ส่งมอบวัตถุดิบรายใหม่ที่มีราคาถูกกว่า การจ้างแรงงานต่างด้าว การย้ายที่ตั้งสถานประกอบการไปตั้ง ณ แหล่งที่มีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์หรือตลาดแรงงานถูกกว่า การใช้ทรัพยากรแต่ละประเภทในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดก็เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่จะต้องนำมาพิจารณา ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ เครื่องจักรหรือเครื่องมือต่างๆ วัตถุดิบ ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เพราะคนหรือมนุษย์มีสติปัญญา มีความสามารถ และมีศักยภาพ ในการใช้ปัจจัยอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

การที่้องค์กรมีการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันในยุคปัจจุบัน ความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือการดำเนินการบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (chain circle) ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้อง

เอกสารนี้กับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพันสภาพการเป็นคนในองค์กร ทั้งนี้โดยการ

ไม่ว่ากรณีตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ประการ คือ 1.ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มิใช่ค่าใช้จ่าย 2.ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด 3.ทรัพยากรมนุษย์ เป็น

แหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและบริการขององค์กร (ชงชัย สมบูรณ์. 2549:11) นอกจากนี้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวกับการกำหนดลักษณะงาน

(Job Description) ให้กับบุคลากรที่เข้ามาทำงาน ในแต่ละองค์กรจะมีการจัดทำแผนผังองค์กร (Organization Chart) ตามโครงสร้างให้สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยบุคลากรในแต่ละตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน การจะได้บุคลากรเหล่านั้นมา จำเป็นจะต้องได้รับการพิจารณาโดยผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ดังนั้นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรนั้นจึงมีความสำคัญมาก เนื่องจากจะเป็นตัวชี้วัดในเบื้องต้นขององค์กรว่าให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากน้อยแค่ไหน และจะเป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่ออนาคตขององค์กร กล่าวคือ จากกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรแล้วได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ก็จะช่วยให้้องค์กรดำเนินงานไปได้โดยราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และส่งเสริมศักยภาพในการพัฒนาองค์กรในอนาคตต่อไปในหลายๆด้าน ในทางตรงข้าม ถ้าได้บุคลากร ไม่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถน้อยหรือไม่เหมาะสมกับงาน จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่สามารถดำเนินงานได้ พัฒนาได้ช้า หรือไม่มีการพัฒนา ไม่สามารถแข่งขันได้ และในที่สุดองค์กรอาจจะไม่สามารถดำรงอยู่ได้ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของแต่ละองค์กรก็จะมีทั้งส่วนที่เหมือนและแตกต่างกัน โดยมีปัจจัยต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น คุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคลากร วิธีการและหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร วิธีการทดสอบคุณสมบัติขององค์กรหรือสถานประกอบการ ประเภทธุรกิจ ขนาดขององค์กร เป็นต้น ในภาคการผลิตของธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่หลากหลายในด้าน อายุ ระดับการศึกษา ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร ซึ่งจะมีกฎเกณฑ์ที่แต่ละองค์กรได้กำหนดไว้ ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตนั้น องค์กรหรือสถานประกอบการส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมหรือเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม เนื่องจากมีระบบบริหารจัดการในการดำเนินงานด้านต่างๆ อยู่ในที่ตั้งและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการจัดการในด้านสาธารณูปโภคและการควบคุมมลภาวะที่เป็นระบบ มีข้อได้เปรียบในด้านการติดต่อสื่อสารและขนส่งระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในธุรกิจ

ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกที่จะทำการศึกษาถึงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากเป็นเขตอุตสาหกรรมที่สมบูรณ์แบบแห่งแรกของไทย จัดตั้งมาเป็นเวลานานถึง 36 ปี มีการเคลื่อนไหว และปริมาณตลาดแรงงานมาก ประกอบด้วยโรงงานผลิตสินค้าหลายประเภททั้งอุปโภคบริโภค จำนวนทั้งหมด 177 โรง ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑล การเดินทางไปมาสะดวกทำเลที่ประกอบกับความพร้อมสรรพของสิ่งอำนวยความสะดวกครบวงจร และความมั่นใจ จากนักลงทุน ทำให้พื้นที่ในโครงการของเขต

อุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ได้เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วในการรองรับธุรกิจและอุตสาหกรรม อันเป็นต้นแบบของทำเลทองที่พร้อมสรรพของเมืองคุณภาพ จุดเด่นของเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เทียบกับผู้ประกอบการรายอื่นที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน คือสถานที่ตั้งใกล้กับกรุงเทพฯ และใกล้กับระบบคมนาคมขนส่งหลัก เป็นโครงการที่มีการพัฒนาเป็นเขตเมืองอย่างเต็มรูปแบบ โดยมีเขตชุมชน พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม เน้นลูกค้ากลุ่มอุตสาหกรรมเบาและอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงมีลูกค้าเป้าหมายแตกต่างจากนิคมอุตสาหกรรมหรือเขตอุตสาหกรรมทั่วไป และกลุ่มลูกค้าเดิมที่ต้องการขยายพื้นที่ รวมถึงมีอุตสาหกรรมต่อเนื่องกับกลุ่มลูกค้าเดิม (<http://thai.navanakom.com>)

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ในส่วนของหลักการสรรหาบุคลากร นโยบายการสรรหาบุคลากร แหล่งการสรรหาบุคลากร

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ในส่วนของหลักการคัดเลือกบุคลากร นโยบายการคัดเลือกบุคลากร กระบวนการคัดเลือกบุคลากร การทดสอบเพื่อการคัดเลือกบุคลากร รวมถึงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร

1.2.3 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกบุคลากร

1.2.4 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ และสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพ ตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 : ขนาดของสถานประกอบการ ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 : ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 : สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ และสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพ ตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.1 : ขนาดของสถานประกอบการ ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2 : ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.3 : สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

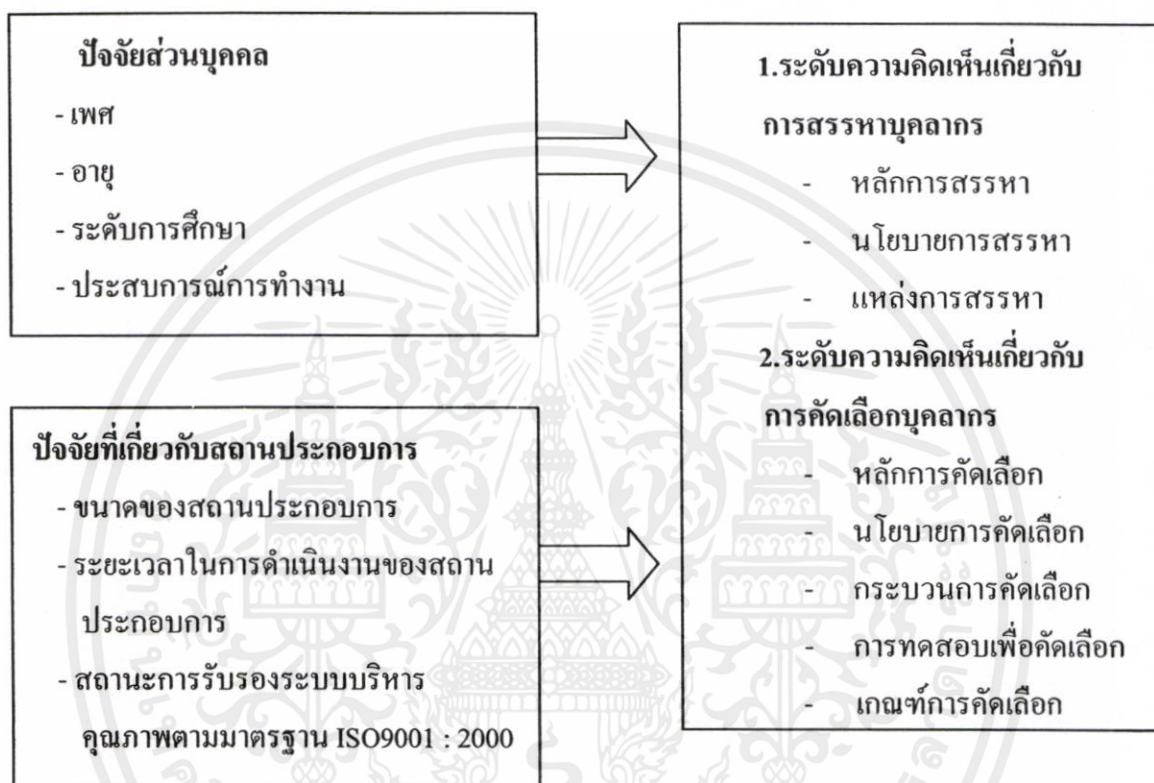
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับผู้ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยของ ชีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์ (2549: 6-7) เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดย

ตัวแปรต้นประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ส่วนตัวแปรตามประกอบไปด้วยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรดังแสดงในภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตำแหน่งอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 177 คน จาก 177 โรงงาน (http://thai.navanakorn.com/module_search_result.php)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่ทำการศึกษาถึงอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรตามซึ่ง ได้แก่ ระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
2. อายุของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
3. ระดับการศึกษาของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
4. ประสบการณ์การทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ

1. ขนาดของสถานประกอบการ
2. ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ
3. สถานะ การรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO9001 : 2000

ตัวแปรตาม ได้แก่

ระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ในด้านต่างๆ ได้แก่

1. หลักการสรรหา
2. นโยบายการสรรหา
3. แหล่งของการสรรหา

ระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ในด้านต่างๆ ได้แก่

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุผลแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ระยะเวลาการเก็บข้อมูลและสรุปผลอยู่ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2550 ถึง กุมภาพันธ์ 2551

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อใช้ผลของการศึกษาไปใช้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การ

1.6.2 เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ และ สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO9001 : 2000

1.6.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสมัครงานของผู้ที่ให้ความสนใจในภาคอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี และ เขตอุตสาหกรรมอื่นๆ

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อให้ถูกต้องตามจุดประสงค์ของการวิจัย ได้แก่

การสรรหาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมในการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมทั้งทางด้านของจำนวนและคุณสมบัติตรงตามท้องที่ความต้องการเข้ามาปฏิบัติงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้การสรรหาบุคลากรมีตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร ดังนี้

1. **หลักการสรรหา** หมายถึง หลักการหรือแนวความคิดในการสรรหาบุคลากรในสถานประกอบการ
2. **นโยบายการสรรหา** หมายถึง แนวทางในการดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้
3. **แหล่งการสรรหา** หมายถึง แหล่งที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยแบ่งเป็นแหล่งภายในและภายนอกสถานประกอบการ

การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่องค์กรมีความต้องการ โดยทำการคัดเลือกจากผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือจำนวนตามท้องที่ความต้องการ โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้การคัดเลือกบุคลากรมีตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ **1. หลักการคัดเลือก** หมายถึง หลักการหรือแนวความคิดในการคัดเลือกบุคลากรของ **การคัดเลือกบุคลากร** ไม่ว่าจะกรณีใด **สถานประกอบการ** ก็มีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. นโยบายการคัดเลือก หมายถึง แนวทางในการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้

3. กระบวนการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

4. การทดสอบเพื่อคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการประเมินผู้สมัครเพื่อให้ได้ผู้สมัครที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การทดสอบด้านต่างๆ เช่น สถิติปัญญา ความรู้ ความสามารถ เป็นต้น

5. เกณฑ์การคัดเลือก หมายถึง คุณสมบัติที่องค์กรกำหนดเพื่อใช้ในการคัดเลือกผู้สมัคร

ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หมายถึง บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือเทียบเท่าหรือตำแหน่งงานอื่นๆ ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกับตำแหน่งดังกล่าว

สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น 3 ขนาด แบ่งตามหลักเกณฑ์ของการคัดเลือกสถานประกอบการกิจการดีเด่นด้านสวัสดิการแรงงาน กระทรวงแรงงาน ส่วนระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาจากระยะเวลาที่ก่อตั้งของเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

1. **สถานประกอบการขนาดเล็ก** หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานน้อยกว่า 300 คน

2. **สถานประกอบการขนาดกลาง** หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงาน 300 ถึง 999 คน

3. **สถานประกอบการขนาดใหญ่** หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไป

4. **ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ** หมายถึง ระยะเวลาที่สถานประกอบการจัดตั้งมาจนถึงปัจจุบัน

ISO (International Standardization of Organization) หมายถึง องค์กรระหว่างประเทศในการจัดทำระบบมาตรฐานสากล

สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 หมายถึง สถานะในการยอมรับอย่างเป็นทางการว่าผู้ประกอบการได้จัดองค์กร ขั้นตอนการดำเนินงานและมี

เอกสารเป็นไปตามมาตรฐานสากล ISO/IEC Guide 62 และ IAF Guidance on the application of

ISO/IEC Guide 62 และผ่านการตรวจประเมินตามระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO9001 : 2000

โดยผู้ตรวจประเมินอิสระที่มีความสามารถทางวิชาการ ได้รับการฝึกอบรมและมีประสบการณ์แล้ว

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและมีความชัดเจน ซึ่งผลงานที่เกี่ยวข้องในการศึกษามีดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร
- 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร
- 2.3 ระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9000
- 2.4 โครงสร้างเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการสรรหาบุคลากร

จากการที่ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ความสำเร็จหรือล้มเหลวใดๆ ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การนั้นเป็นผลเนื่องมาจากความสามารถในการจัดการภายในองค์การ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาดำเนินงานและปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ การสรรหา (Recruitment) จึงเป็นงานขั้นแรกและเป็นงานที่มีความสำคัญในกระบวนการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing Process) ทั้งนี้โดยที่มีเป้าหมายเพื่อให้ได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ที่ว่างภายในองค์การ

2.1.1.1 ความหมายของการสรรหาบุคลากร (Recruitment)

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน เช่น

Stahl (1962:52) ระบุว่า การสรรหา หมายถึง การค้นหาและใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่างๆ ที่ต้องการ โดยใช้เอกสารแจ้งความที่ชวนสนใจ การประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอ การเลือกใช้การทดสอบที่ทันสมัย การค้นหาผู้ที่จะมาแข่งขันจากภายใน

เอกสารและภายนอกองค์การของรัฐเองอย่างกว้างขวาง การศึกษาและการบรรจุบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะกับงาน การคัดเลือกคนดีออกจากรดึกดำบรรพ์การปฏิบัติงาน เนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Beach (1970:226) ระบุว่า การสรรหา หมายถึง การพัฒนาและเก็บรักษาบุคลากรตลอดจนสร้างสรรค์แหล่งบุคลากรที่สามารถนำมาสนองความต้องการขององค์กรเมื่อต้องการกำลังคนเพิ่มเติม

Cheerington (1995: 156) ระบุว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างในปัจจุบัน หรือตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในอนาคต เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

David (1999:193) ระบุว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการแสวงหากลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานแต่ละงาน และนับเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจ้างงาน (Employment Process) โดยองค์กรจะต้องประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการให้ตลาดแรงงานได้รับทราบ เพื่อจูงใจผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาสมัคร อาจเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้

พยอม วงศ์สารศรี (2530:99) ระบุว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหากคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป

บรรยงค์ โตจินดา (2543:125) ระบุว่า การสรรหา หมายถึง การค้นหาบุคคลต่างๆ ที่มีความสามารถในการที่จะมาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ภายในองค์กร หรือคาดว่าจะว่างในอนาคตข้างหน้า เพื่อตำแหน่งต่างๆ ที่ต้องการ การสรรหาจึงเป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆ อย่าง ที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้น เพื่อจะจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่หน่วยงานต้องการ ให้เข้ามาทำงาน เพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมาย

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546:49) ระบุว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อมาทำงาน ในตำแหน่งงานที่กำหนดไว้

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการสรรหาบุคลากร (Recruitment) ได้ว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการดึงดูด ชักชวน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างอยู่หรือคาดว่าจะว่าง ให้เข้ามาสมัครงาน เพื่อที่องค์กรจะได้พิจารณาและว่าจ้างต่อไป

2.1.1.2 ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร

สำหรับความสำคัญหรือความจำเป็นที่จะต้องมี การสรรหาบุคลากร มักมีสาเหตุ หรือที่มา ดังต่อไปนี้ (จุมพล หนิมพานิช, 2547:101)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประการที่หนึ่ง เกิดจากการที่มีการขยายกิจการ คือ มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์การใหม่ขึ้นมา ในแง่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเพื่อจะได้นำเข้ามาปฏิบัติงาน

ประการที่สอง เกิดจากมีการลาออก โอน ย้าย เกษียณอายุหรืออื่นๆที่ทำให้หน่วยงานหรือองค์การนั้นๆ ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่ง ในแง่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทั้งนี้เพื่อให้กิจการดำเนินต่อเนื่องไปได้

ประการสุดท้าย เกิดจากมีการเลื่อนบุคลากรไปจากตำแหน่งเดิม ทำให้ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ในกรณีดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ในแง่ที่ว่าช่วยให้องค์การมีแหล่งสำรองทางด้านบุคลากร (Human Resource) แหล่งสำรองดังกล่าวช่วยอำนวยความสะดวกในแง่ของการทำให้กระบวนการเลือกสรรหาสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และลดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้กระบวนการสรรหาบุคลากรยังช่วยส่งผลประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์หน่วยงานหรือองค์การให้บุคคลภายนอกได้ทราบถึงกิจการการดำเนินงาน และชื่อเสียงขององค์การให้แพร่หลายต่อสาธารณะชน โดยทั่วไปอีกด้วย

2.1.1.3 วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร

กล่าวโดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์ในการสรรหาบุคลากรมีดังนี้ (บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ. 2528:112)

1. เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะเชื่อว่าจะให้ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อขจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อันเนื่องมาจากความไม่พอใจในงาน อุบัติเหตุ ตลอดจนความขัดแย้งของบุคคลต่างๆ ในองค์การ ซึ่งหากมีหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ดีก่อนรับเข้ามาทำงานแล้ว ปัญหาต่างๆดังกล่าวก็อาจไม่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดได้น้อยที่สุด
3. เพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายลูกจ้างในแง่ที่ได้ทำงานที่ตนพึงพอใจและเพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายนายจ้าง หรือองค์การในแง่ของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ผลเต็มที่

2.1.2 หลักการสรรหาบุคลากร

โดยทั่วไปเราพูดถึงหลักการสรรหาบุคลากร จะหมายถึงการแสวงหาหรือการดึงคนดี มีเอกสารนี้ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดเท่าที่จะหาได้ โดยวิธีสะดวก ไม่ว่าจะรวดเร็ว ประหยัด ได้มาตรฐานตามหลักการสรรหา ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 2 หลักคือ หลักที่ยึดระบบ

คุณธรรม และหลักที่ยึดระบบอุปถัมภ์ (บุญทัน ดอกโรสง และเอ็ด สาระภูมิ. 2528:111-112; จุมพล หนิมพานิช. 2547:104-108)

2.1.2.1 หลักที่ยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ระบบนี้มีกำเนิดมาช้านานตั้งแต่ยุคเจ้าขุนมูลนาย และมีการใช้กันอย่างแพร่หลายในประเทศต่างๆ ดังปรากฏในกรณีของประเทศอังกฤษ ระบบนี้ได้ถูกนำมาใช้ภายหลังที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองจากระบอบที่พระมหากษัตริย์มีอำนาจสูงสุด มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ที่พระมหากษัตริย์อยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ

เหตุผลของการที่ได้มีการนำระบบคุณธรรม มาใช้ในอังกฤษในขณะนั้น ก็เพราะความที่ไม่ต้องการให้ความเป็นกลางของข้าราชการถูกทำลายเมื่อเป็นเช่นนี้ต่อมาจึงได้มีการตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนขึ้นมาชุดหนึ่งใน ค.ศ.1859 คณะกรรมการชุดนี้ได้เสนอหลักการที่ว่า ทำอย่างไรถึงจะได้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน โดยให้มีการสอบแข่งขันขณะเดียวกันได้มีการเสนอให้รับบุคคลที่มีอายุน้อยเข้ามารับราชการ โดยบรรจุในตำแหน่งต่ำๆ ไปก่อน ต่อไปเมื่อมีความชำนาญมากขึ้น จึงให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ

สำหรับการเลื่อนขั้นก็ได้มีการเสนอว่า ควรจะใช้หลักความสามารถด้วยเช่นกัน ข้อเสนอดังกล่าวฟังจะได้รับการปฏิบัติอย่างเต็มที่เมื่อ ค.ศ.1870 (เกษม สุวรรณกุล. 2519:37-38)

สำหรับกรณีของสหรัฐอเมริกา ผลของการส่งเสริมระบบเล่นพรรคเล่นพวกมา 40 กว่าปี ได้ทำให้มีการต่อต้านระบบอุปถัมภ์โดยมีการจัดตั้งสันนิบาตปฏิรูประเบียบข้าราชการ (Civil Service Reform League) ขึ้น โดยมีสำนักงานอยู่ที่นิวยอร์ก และต่อมาสภาองเกรสได้ผ่านกฎหมายเพนเดิลตัน (Pendleton Act) ใน ค.ศ.1883 ที่ถือกันว่ากฎหมายฉบับดังกล่าวเป็นรากฐานของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณธรรม

หลักการของระบบคุณธรรม มีดังต่อไปนี้คือ

(1) หลักความมั่นคงในการดำรงตำแหน่ง (Security of Tenure) หลักนี้หมายความว่าเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานแล้วจะไม่ถูกออกจากงานโดยง่ายตราบเท่าที่บุคคลเหล่านั้นยังมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ดีและมีความประพฤติดี หลักนี้โดยทั่วไปช่วยทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดขวัญกำลังใจขณะเดียวกันเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

(2) หลักความรู้ความสามารถ (Rule of Competence) หลักนี้ถือว่าการที่หน่วยงานหรือองค์กรจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาทำงาน โดยที่บุคคลนั้นๆมีโอกาask้าวหน้าจะต้องมีการสอบแข่งขัน แม้ในการสอบหรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งก็ควรจะใช้หลักนี้ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆจะได้คนดีมีความรู้ความสามารถ ขณะเดียวกันก็เป็นการป้องกันมิให้การบรรจุ คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานอีกด้วย

(3) หลักความเสมอภาคในโอกาส (Equal of Opportunity) ตามหลักนี้หมายความว่าสิทธิในการสอบแข่งขัน ควรจะต้องเปิดเป็นการทั่วไป คือ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มิคุณสมบัติและความรู้ตามที่กำหนด มีสิทธิสมัครสอบได้โดยไม่มีกีดกันคือมีการประกาศรับสมัครให้ทราบทั่วไป ฯลฯ หรือในกรณีที่มีการเลื่อนตำแหน่ง ตามหลักนี้ข้าราชการที่มีอายุการทำงานเท่ากัน ระดับเท่ากัน ต้องมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่งเหมือนกัน เป็นต้น

(4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) แนวคิดที่จะให้ข้าราชการเป็นกลางทางการเมืองตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานหลายประการ

ประการแรก ข้าราชการประจำ คือ เครื่องมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ฝ่ายการเมืองกำหนดไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงนำไปสู่ข้อสรุปที่ว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่มีส่วนร่วมปฏิบัติทางการเมืองเกินไปกว่าขอบเขตที่หน่วยงานราชการจะพึงมี

ประการต่อมา ก็โดยหลักการที่ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการประจำจะต้องยึดถือหลักให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ข้อนี้ภายใต้รัฐบาลระบอบประชาธิปไตยจึงมีความจำเป็นที่จะไม่ให้ข้าราชการมีส่วนพัวพันในการแข่งขันทางการเมือง เพราะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าถ้าจะต้องเปลี่ยนแปลงตัวข้าราชการประจำเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลด้วยแล้ว จะก่อให้เกิดความยุ่งเหยิงสับสน การปฏิบัติราชการจะขาดประสิทธิภาพจะมีการนำเอาระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะไม่มีหลักประกันความมั่นคงต่อเนื่องในตำแหน่งของข้าราชการประจำ นอกจากนี้ หากยอมให้ข้าราชการเป็นสมาชิกของนักการเมืองหรือพัวพันการเลือกตั้งแล้ว ท่าทีต่างๆ ที่ข้าราชการได้แสดงออกว่าตนเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในกลุ่มการเมือง จะทำให้ประชาธิปไตยเกิดความระแวงสงสัยว่าข้าราชการประจำได้ปฏิบัติตนไม่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

ประการสุดท้าย ก็คือ อันตรายที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนผู้รับบริการจากข้าราชการเอง เพราะถ้าข้าราชการไม่มีความเป็นกลางทางการเมืองแล้วก็จะเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ประชาชนเฉพาะกลุ่มที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดอยู่ ประชาชนที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มหรือพรรคการเมืองเดียวกันกับข้าราชการผู้นั้นก็จะไม่ได้รับบริการสาธารณะซึ่งควรจะเป็นสิทธิของตน เกี่ยวกับเรื่องนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกาและยุโรป จึงได้มีการกำหนดข้อห้ามไม่ให้ข้าราชการเกี่ยวข้องในขบวนการทางการเมือง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

กรณีของสหรัฐอเมริกา ปราบกฏว่าวัตถุประสงค์ในการให้ข้าราชการวางตัวเป็นกลางทางการเมืองเป็นผลสืบเนื่องมาจากหลักการที่ได้มีการแยกการเมืองออกจากการบริหาร ในศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 ได้มีการออกกฎหมายข้าราชการพลเรือนใน ค.ศ. 1883 ให้อำนาจกับ ก.พ. เพื่อพิจารณากำหนดข้อห้ามไม่ให้ข้าราชการเข้าเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางการเมือง เสนอให้ประธานาธิบดีประกาศบังคับใช้ มาตรา 5 แห่งกฎหมายข้าราชการพลเรือนดังกล่าวได้วางพื้นฐานในการกำหนดให้ข้าราชการเป็นกลางทางการเมืองไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งหากนำไปใช้

“ห้ามมิให้ข้าราชการผู้ใดผูกพันเงินที่จะต้องส่งเงินสมทบกองทุนเพื่อดำเนินการทางการเมืองและข้าราชการทุกคนจะต้องไม่ถูกบังคับให้ปฏิบัติทางการเมืองเพื่อประโยชน์ทางการเมืองของพรรคการเมือง”

การที่ข้าราชการผู้ที่ถูกบังคับได้ปฏิบัติการดังกล่าวได้ปฏิเสธที่จะปฏิบัติตาม ไม่ถือว่าเป็นผิดอันจะทำให้ตนเองถูกโยกย้าย หรือถูกลงโทษด้วยวิธีอื่นใดและมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกันได้ระบุไว้ว่า

“ห้ามมิให้ข้าราชการผู้ใดใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลบังคับให้บุคคลใดหรือองค์การใดเพื่อให้ดำเนินการทางการเมือง”

ข้อห้ามดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายบางประการที่จะควบคุมไม่ให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับฝ่ายการเมือง เป็นตัวแทนในการประชุมของพรรคการเมืองและสนับสนุนในการเลือกตั้งฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ต่อมาเมื่อฉบับแก้ไขเพิ่มเติมกำหนดไว้ในกฎหมาย ค.ศ.1939 และ ค.ศ.1940 สำคัญของกฎหมายนี้ได้แก่ การห้ามมิให้ข้าราชการสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภาและสมัครเป็นตัวแทนหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานในการประชุมของพรรคการเมือง ข้าราชการมีสิทธิเพียงเข้าฟังการประชุมของพรรคการเมืองหรือการหาเสียง แต่ห้ามไม่ให้มีบทบาทในการดำเนินการประชุมทางการเมืองดังกล่าวไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม เช่น เป็นผู้กล่าวปราศรัยหรือแสดงความคิดเห็นสนับสนุนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเปิดเผย

กรณีของอังกฤษ ได้ถือหลักปฏิบัติที่ว่าข้าราชการทุกคนควรมีสติทางการเมืองเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป ข้อจำกัดสิทธิทางการเมืองควรจะอยู่ในขอบข่ายเพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งหลักการปฏิบัติราชการ โดยยุติธรรมแก่ประชาชนโดยทั่วไป เหตุผลที่อังกฤษไม่ถือเอาการป้องกันระบอบอุปถัมภ์เป็นประเด็นสำคัญในการพิจารณาเรื่องนี้ก็เพราะว่าจากประสบการณ์ทางการเมืองที่ผ่านมาภายหลังที่มีการประกาศใช้ระบบคุณธรรมในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเป็นต้นมาได้แสดงให้เห็นว่าฝ่ายการเมือง ได้เคารพต่อหลักการที่จะไม่ให้ข้าราชการเป็นเครื่องมือเพื่อผลประโยชน์ทางการเมืองของตน ดังเช่นที่วิตกกังในสหรัฐอเมริกา ดังนั้น เพื่อให้ความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการให้ถือเป็นหลักถือปฏิบัติกันอย่างเป็นทางการ ภายหลังได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาในเรื่องนี้เมื่อ ค.ศ.1925 แล้วก็ได้มีการออกพระราชกำหนดใน ค.ศ.1927 กำหนดไว้ว่า

“ข้าราชการผู้ซึ่งไม่ใช่พนักงานซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานอุตสาหกรรมที่เข้าสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภาต้องลาออกจากข้าราชการทันที”

อย่างไรก็ดี ในระยะ 40 ปีที่ผ่านมา รัฐบาลอังกฤษได้ถูกดันจากฝ่ายต่างๆ ให้มีการให้ข้าราชการเข้าสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภาได้อยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาว่าสมควรจะอนุญาตให้ข้าราชการสมัครเข้ารับเลือกตั้งหรือไม่ 2 ครั้ง คือในปี ค.ศ.1925 และ ค.ศ.1949 คณะกรรมการดังกล่าว ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหานี้คือ ได้คัดค้าน

ข้อเสนอที่จะให้ข้าราชการประจำมีสิทธิสมัครเข้ารับเลือกตั้ง โดยให้เหตุผลว่า การอนุญาตให้ข้าราชการสมัครรับเลือกตั้งอาจเป็นทางทำให้ราชการขาด ข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพและที่สำคัญที่สุดก็คือคณะกรรมการวิเทศกว่าข้าราชการที่สมัครเข้ารับเลือกตั้งอาจใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลเพื่อช่วยเหลือตนเองในการเลือกตั้ง สรุปได้ว่า การห้ามมิให้ข้าราชการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารอันมีผลเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยตรงเข้ามีส่วนพัวพันกับการดำเนินการทางการเมืองจึงมีความจำเป็นเพื่อรักษาไว้ซึ่งหลักการปฏิบัติราชการ โดยความยุติธรรม ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ดังนั้นการอนุญาตให้ข้าราชการเข้าสมัครรับเลือกตั้งจึงไม่สามารถจะกระทำได้เพราะจะเป็นการทำลายความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อหลักการปฏิบัติราชการ โดยเสมอภาค

กรณีของเยอรมัน ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย ในปี ค.ศ.1918 รัฐบาลเยอรมันได้ควบคุมการดำเนินการทางการเมืองของข้าราชการเยอรมัน ข้าราชการเยอรมันได้ถือปฏิบัติเป็นประเพณีติดต่อกันมาว่า จะต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง และแสดงความจงรักภักดีในฐานะที่เป็นเครื่องมือของรัฐบาลที่บริหารประเทศในขณะนั้น ธรรมเนียมการปฏิบัติดังกล่าว ได้ถือเป็นแนวทางการปฏิบัติมาตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 17 เมื่อกษัตริย์อเล็กซานเดอร์ได้ปฏิรูประบบข้าราชการของเยอรมันใหม่ซึ่งได้เป็นแบบอย่างของข้าราชการในประเทศยุโรปมากกว่าสามศตวรรษ ประเพณีในการวางตัวเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการ ได้ถือปฏิบัติกันมาในเยอรมันมากกว่าประเทศใดในยุโรปที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยและธรรมเนียมปฏิบัติข้อนี้ยังเป็นที่ยอมรับและถือปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบัน

กรณีของไทย เนื่องจากไม่สามารถแยกการเมืองและการบริหารออกจากกันได้ เป็นเหตุให้ข้าราชการประจำไม่สามารถแยกตัวออกให้พ้นจากการเมืองได้และจริงๆ แล้วมีข้าราชการเป็นจำนวนมากไม่น้อยและในทุกระดับมีพฤติกรรมที่ตรงกันข้าม คือ ไม่มีความเป็นกลางทางการเมืองอย่างแท้จริง ข้าราชการบางคนใช้ผลประโยชน์ของฝ่ายการเมือง โดยเฉพาะพรรคการเมืองพรรคใดพรรคหนึ่งเสมอ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นคุณหรือโทษต่อพรรคการเมืองความจริงข้าราชการมีสิทธิทางการเมืองเช่นเดียวกับประชาชน โดยทั่วไปคือมีสิทธิในการเลือกตั้ง สิทธิในการเป็นสมาชิกของกลุ่มการเมืองและพรรคการเมืองได้ ข้าราชการมีสิทธิไปเลือกผู้สมัครของพรรคที่ตนเป็นสมาชิกอยู่หรือพรรคที่ตนไม่ได้เป็นสมาชิกแต่มีความพอใจในพรรคนั้นได้ แต่จะไปร่วมทำการหาเสียงอย่างเปิดเผยหรือใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ที่คลบคลาดให้พรรคการเมืองที่ตนเป็นสมาชิกอยู่หรือนิยมชมชอบอยู่ขณะการเลือกตั้งไม่ได้ ความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการจึงมีความหมายในแง่นี้มากกว่าที่จะไม่ฝักใฝ่ในพรรคการเมืองพรรคใดพรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับบทบาททางนิติบัญญัติตามประวัติศาสตร์ตั้งแต่เริ่มมีการปกครองในระบอบรัฐสภาเป็นต้นมามีเพียง 2 ครั้งเท่านั้นที่รัฐธรรมนูญระบุไม่ให้ข้าราชการประจำเกี่ยวข้องกับการเมือง นอกจากนี้การถือหลักความเป็นกลางทางการเมืองก็คือ การไม่ต้องการให้ฝ่ายการเมืองมาใช้อิทธิพลต่อข้าราชการเพราะ

ถ้าหากฝ่ายการเมืองมีโอกาสเข้ามาก้าวท้าวอาจใช้อิทธิพลทำให้คนดีที่มีความรู้ความสามารถไม่สามารถอยู่รับราชการต่อไปได้

2.1.2.2 หลักที่ยึดระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

ระบบนี้เกิดขึ้นในประเทศจีนสมัยโบราณซึ่งใช้วิธีเลือกสรรคนเข้ารับราชการ เช่น ใช้ระบบสืบสายโลหิต ระบบแลกเปลี่ยน โดยการนำของมาแลกเปลี่ยนกับตำแหน่งขุนนางต่างๆ และระบบขอบพอเป็นพิเศษ ในกรณีของยุโรปและอังกฤษระบบนี้เริ่มใช้มาตั้งแต่สมัยศักดินา (Feudalism) สำหรับกรณีของสหรัฐอเมริกา ระบบนี้เริ่มใช้มาตั้งแต่สมัยยังเป็นอาณานิคมของอังกฤษและใช้เรื่อยมา ยุคที่มีการใช้ระบบนี้กันอย่างกว้างขวางมากที่สุดในกรณีของสหรัฐอเมริกาคือยุคของประธานาธิบดี แอนดรู แจ็กสัน อย่างไรก็ตาม ระบบนี้ในตอนหลัง กลายเป็นรูปของการใช้ระบบนี้เพื่อประโยชน์ทางการเมือง

ความหมายของระบบอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ในระยะหลังๆ นั้น ความหมายกลายเป็นการให้ระบบนี้เพื่อประโยชน์ทางการเมือง โดยเฉพาะในระบบของการปกครองที่มีพรรคการเมืองใหญ่ๆ 2 พรรค เช่น ในสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ในกรณีดังกล่าว ระบบอุปถัมภ์หมายถึงการปฏิบัติการในประการต่างๆ เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งทั้งในทางการเมืองและทางการบริหารของพรรคการเมืองที่มีชัยชนะในการเลือกตั้ง เพื่อให้ลูกพรรคหรือผู้ที่ช่วยสนับสนุนวิ่งเต้นช่วยเหลือในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ได้รับผลตอบแทนเป็นสินน้ำใจ อย่างไรก็ตาม ความหมายของระบบอุปถัมภ์โดยทั่วไป จะหมายถึง การบรรจุหรือการแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการนอกจากเหตุผลทางการเมืองแล้ว ยังมีเหตุผลเพราะความเป็นญาติ ความขอบพอ ตลอดจนความจำเป็นและความผูกพันอย่างอื่นด้วย

ระบบนี้โดยทั่วไปหากมีการใช้เกินขอบเขต มักมีผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพของงาน และความเสื่อมโทรมของราชการบริหารในส่วนรวม ตลอดจนความระส่ำระสายของข้าราชการประจำได้โดยง่าย

2.1.3 นโยบายการสรรหาและองค์ประกอบของนโยบายในการสรรหาบุคลากร

จากที่ได้กล่าวในเรื่องของแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหา หากพิจารณาในแง่ของนโยบาย การสรรหาขององค์การ จะต้องมีการกำหนดนโยบายเรื่องนี้ออกมาให้ชัดว่า กรณีที่ขาดแคลนบุคลากร ในตำแหน่งต่างๆ โดยเฉพาะในระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าหน่วยงาน องค์การจะมีนโยบายในเรื่องนี้อย่างไร จะสรรหาบุคลากรดังกล่าวจากภายในองค์การ โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความสมบัติเหมาะสมและพัฒนาตำแหน่งขึ้นมา หรือจะสรรหาบุคลากรดังกล่าวจากภายนอกองค์การ ถ้า

เอกสารนี้
แม้ว่ากรณี
องค์การเห็นว่าภายในองค์การขาดแคลน และที่มีอยู่ต้องใช้เวลาพอสมควรในการพัฒนาขึ้นมาได้ ถ้า
ได้มีการกำหนดนโยบายการสรรหาให้ชัดเจน ก็จะสะดวกสำหรับผู้ที่มีหน้าที่ในการสรรหาที่จะ

ดำเนินการในเรื่องนี้ เมื่อทราบนโยบายการสรรหาที่จะสรรหาบุคลากรจากภายนอกแล้ว ผู้ที่ทำหน้าที่สรรหาจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีตัวแทนขององค์กรอยู่ในตลาดแรงงานต่างๆ
2. วิเคราะห์แหล่งแรงงาน
3. เป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างฝ่ายจัดการที่ต้องการกำลังคนและแหล่งจัดหา
4. ทำการกลั่นกรองผู้สมัครขั้นต้นในช่วงของกระบวนการสรรหา
5. ประเมินแหล่งจัดหาและประเมินประสิทธิผลของการสรรหา
6. ร่วมกับผู้จัดการการว่าจ้างและเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ ขององค์กรในการวางแผนทางด้านกำลังคนทั้งหมดขององค์กร

มีข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับผู้สรรหา คือ บางครั้ง ผู้สรรหามองข้ามผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถไป ดังนั้นบางองค์กรจึงพยายามให้มีคณะสรรหาประกอบด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่สรรหา และตัวแทนของฝ่ายที่ขาดบุคลากรหรือฝ่ายที่มีตำแหน่งว่างอยู่เพื่อช่วยในการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดนโยบายการสรรหาดังกล่าว ไม่ว่าจะ เป็นบุคลากรระดับใดมักจะแบ่งนโยบายการสรรหาได้ 2 ประเภท คือ นโยบายแบบเปิด (Open Policy) และนโยบายแบบปิด (Closed Policy) (Nigro. 1959:134-168)

2.1.3.1 นโยบายการสรรหาแบบเปิด คือ นโยบายที่องค์กรหรือหน่วยงานเปิดโอกาสอย่างเต็มที่แก่บุคคลที่มีคุณสมบัติหลากหลายที่มีความสนใจและมีความต้องการทำงานกับองค์กรสามารถสมัครเข้ามาทำงานได้ตลอดเวลาที่เป็นเวลาปฏิบัติงาน โดยทั่วไปนโยบายการสรรหาแบบเปิดมีลักษณะดังต่อไปนี้ (จุมพล นิมพานิช. 2547:103-104)

1. นโยบายที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างเข้ามาสมัครโดยเสมอภาค
2. มีการเปิดรับสมัครทุกเวลาที่เป็นเวลาราชการ ไม่ว่าช่วงนั้นจะมีตำแหน่งที่ว่างหรือไม่ก็ตาม
3. เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาสมัครได้ทุกระดับชั้นถ้าบุคคลนั้นมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ
4. เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ตลอดจนความชำนาญมาสมัครแม้ว่าระดับการศึกษาของบุคคลนั้นจะมีไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดก็ตาม
5. เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่ทำงานทั้งในภาครัฐบาลและภาคธุรกิจโยกย้ายสลับเปลี่ยนกันได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
2.1.3.2 นโยบายการสรรหาแบบปิด คือ นโยบายที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับนโยบายแบบเปิด โดยทั่วไปนโยบายการสรรหาแบบปิดมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การสรรหาบุคลากรโดยการเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามที่กำหนดไว้ เข้าสมัครทำงานในตำแหน่งต่ำสุดของระดับนั้นก่อนแล้วจึงค่อยๆ เลื่อนขั้นขึ้นไป
2. การสมัครเข้าทำงาน โดยมีการกำหนดวุฒิที่แน่นอนไว้ ไม่มีการพิจารณาถึง ประสบการณ์และความชำนาญ เหตุผลที่กำหนดไว้เช่นนั้น ก็เพราะต้องการผู้ที่จบการศึกษาใหม่ๆ
3. เป็นการเปิดรับสมัครบุคคล โดยมีการกำหนดไว้แน่นอนว่าจะเปิดรับสมัคร เฉพาะเมื่อมีตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น

องค์ประกอบของนโยบายการสรรหาบุคลากร

ในการกำหนดนโยบายการสรรหา โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายการสรรหาแบบ เปิด หน่วยงานหรือองค์การควรคำนึงถึงหรือพิจารณาถึงองค์ประกอบดังนี้ (เกศินี หงส์นันทน์ และ สวัสดิ์ สุคนธรัย. 2516:16-17)

1. นโยบายการสรรหาจะต้องสอดคล้องกับลักษณะการจัดองค์การขององค์การ หรือหน่วยงานที่กำลังมีนโยบายการสรรหานั้นๆ ที่จะต้องมีการยึดหลักดังกล่าวนี้ก็เพื่อให้สามารถ กำหนดนโยบายในเรื่องนี้ให้สอดคล้องกับลักษณะพื้นฐานขององค์การ เช่น กรณีที่องค์การหรือ หน่วยงานนั้นๆ มีการจัดองค์การแบบหน่วยงานหลัก (Line Organization) องค์การจะต้องกำหนด เป้าหมายที่จะแสวงหาบุคลากรที่มีลักษณะเหมาะสมกับผู้ที่ใช้อำนาจในการควบคุมมาเป็นผู้บริหาร

แต่ถ้าองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ จัดองค์การแบบผสมระหว่างหน่วยงานหลักกับ หน่วยงานช่วย (Line and Staff Organization) บุคคลที่ควรกำหนด ให้มาเป็นผู้บริหารควรจะเป็นผู้ที่มี ความสามารถแยกแยะข่าวสารข้อมูลและสรุปสาระต่างๆ ตลอดจนประสานงานระหว่างกิจกรรม ของฝ่ายต่างๆ ได้ดี หรือถ้าเป็นการจัดองค์การแบบคณะกรรมการในการมุ่งหาบุคคลที่เหมาะสมมา เป็นผู้บริหาร ก็จะมีลักษณะแตกต่างออกไปจาก 2 ประเภทแรก คือ ต้องไม่เป็นบุคคลที่มีลักษณะ ชอบใช้อำนาจในการปกครอง แต่จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับคณะกรรมการของ องค์การนั้นๆ ได้ อย่างไรก็ตาม ทั้งนี้ทั้งนั้นจะขึ้นอยู่กับลักษณะของกรรมการนั้นๆ ว่าเป็น คณะกรรมการบริหารหรือเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาหรือเป็นคณะกรรมการประสานงาน

2. เป้าหมายและนโยบายหลักขององค์การแต่ละองค์การ ก่อนที่จะกำหนดนโยบาย การสรรหาให้แน่นอนลงไปโดยทั่วไปแล้วจะต้องมีการพิจารณาก่อนว่าองค์การมีเป้าหมายในการ ผลิตสินค้าหรือให้บริการอย่างไร ตลาดขององค์การเป็นอย่างไร ผู้ที่จะเป็นลูกค้าหรือผู้รับบริการนี้มี ลักษณะอย่างไร ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่สามารถตอบคำถามนี้ได้ จะทำให้ตอบปัญหาต่อไปได้ว่าองค์การ จะต้องการบุคคลประเภทใดมาเป็นผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

3. นอกจากองค์ประกอบดังกล่าว 2 ประการแล้ว ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ลักษณะของแรงงาน สภาพของตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดนโยบายการสรรหา ยกตัวอย่างกรณีของ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่ในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาทิ คอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการทำงานกันอย่างแพร่หลาย ในกรณีดังกล่าวเวลาจะมีการกำหนดนโยบายการสรรหาผู้ที่เกี่ยวข้องก็จะต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดังกล่าวด้วย เพื่อว่าเวลาสรรหาบุคลากรจะได้คำนึงถึงว่าบุคคลที่จะเข้ามาทำงานจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะใช้เทคโนโลยีด้วย

2.1.4 กระบวนการสรรหาบุคลากร

โดยหลักการทั่วไปแล้ว การสรรหาบุคคลจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารงานบุคคลควรทราบถึงรายละเอียดของงานในตำแหน่งที่จะสรรหาเสียก่อน โดยทำการวิเคราะห์งานในองค์การอันเป็นกระบวนการพื้นฐานที่ทำให้ทราบข้อมูลสำคัญในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของบุคคลเพื่อการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์งานนำมาจัดทำคำพรรณนาลักษณะงาน ซึ่งเป็นมาตรฐานหน้าที่ในงาน และการระบุคุณสมบัติเฉพาะของงานแล้วจึงค่อยดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณลักษณะตรงตามเป้าหมาย หรือความต้องการขององค์การนั้นๆ

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) หมายถึง การศึกษารายละเอียดของงานแต่ละงาน โดยผู้วิเคราะห์ จะทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานในเรื่องของกิจกรรมเครื่องมือที่ใช้ ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมในการปฏิบัติงาน การใช้วัสดุอุปกรณ์ การผลิตสินค้า การให้บริการ สภาพการทำงาน วิธีปฏิบัติและคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงานนั้น ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และคุณสมบัติส่วนตัวการวิเคราะห์งานจะทำให้ผู้ทำการสรรหาทราบถึงรายละเอียดของงานในตำแหน่งที่จะสรรหา และทราบถึงระดับของทักษะที่ผู้สมัครควรมี

คำพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) หมายถึง ข้อความที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานทำอะไร ทำอย่างไรและทำไมจึงทำอย่างนั้น ในสาระสำคัญของข้อความดังกล่าวควรประกอบด้วย รายละเอียดของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงื่อนไขในการจ้างงาน ในรายละเอียดของคำพรรณนาลักษณะงานจะแสดงให้เห็นว่าหากองค์การต้องการจะคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน หรือจะประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าควรจะสรรหาบุคคลอย่างไรและจากแหล่งใด ตลอดจนวิธีการคัดเลือกที่จะทำได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมมาทำงานและยังให้ข้อมูลสำหรับเปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

การระบุคุณสมบัติเฉพาะของงาน (Job Specification) หมายถึง ข้อความที่แสดงคุณสมบัติอย่างต่ำที่จะพึงรับได้ของบุคลากรที่จะทำงานนั้นอย่างได้ผลตามที่ต้องการ คุณสมบัติอย่างต่ำดังกล่าว ได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อกันว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ระบุไว้ จะสามารถทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังนั้นการระบุคุณสมบัติเฉพาะของงานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร ใช้เป็นมาตรฐานในการเลือกคนที่มีความรู้ตามที่ปรากฏและใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับบุคคลนั้นๆ เข้าทำงาน

สำหรับกระบวนการสรรหานั้น วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546:51-52) ได้สรุปขั้นตอนกระบวนการสรรหาบุคคลว่ามี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดตำแหน่งว่างโดยตำแหน่งงานว่างนั้นเป็นข้อมูลจากแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และมีการยื่นแผนปฏิบัติการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว หรือเป็นความต้องการตำแหน่งงานจากผู้บริหารภายในองค์กรที่ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจแล้ว

ขั้นที่ 2 การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการสรรหาให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยผู้ทำหน้าที่สรรหาต้องการศึกษารายละเอียดของงาน มีการวิเคราะห์งาน และกำหนดเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการ โดยรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บริหารภายในองค์กรประกอบด้วย

ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรที่ต้องการ โดยพิจารณาวิธีการที่ใช้ที่เหมาะสมกับนโยบายขององค์กร ค่าใช้จ่าย และเวลาที่เสียไป เพื่อให้ได้บุคลากรที่ต้องการและดำเนินการสรรหาตามวิธีดังกล่าว

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เพื่อทดสอบว่า การสรรหานั้นได้บุคคลที่เหมาะสมจริง ตามที่ต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือไม่ หากมีข้อขัดแย้ง หรือบกพร่องอย่างไร จะได้ถือเป็นข้อปรับปรุงต่อไป

2.1.5 แหล่งการสรรหาบุคลากร

Stone and Kendall (1956:95) กล่าวว่า การสรรหาที่มีประสิทธิภาพควรจะมีการใช้เทคนิควิธีหลายๆ อย่างซึ่งเทคนิคเหล่านี้ขึ้นอยู่กับชนิดของงานที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การสรรหาสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ตามแหล่งแสวงหากำลังคน ได้แก่ การสรรหาบุคลากรภายในองค์กร (Internal recruitment) และ ภายนอกองค์กร (External recruitment) (วิถาวรณ รพีพิศาล. 2549:84-89)

2.1.5.1 การสรรหาบุคลากรภายในองค์กร (Internal recruitment)

การสรรหาบุคลากรภายในองค์กร นอกจากจะประหยัดค่าใช้จ่ายแล้วยังเป็นการให้โอกาสแก่บุคลากรเก่าได้ก้าวหน้า ถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ อุทิศตนเพื่อองค์กร ทั้งยังเป็นการลดเวลาการปรับตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วย เพราะบุคลากรภายในองค์กรเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว ตลอดจนคุ้นเคยระบบงานเป็นอย่างดี ผู้สรรหาสามารถค้นหาคุณสมบัติต่างๆ ได้จากแฟ้มประวัติของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น ความซื่อสัตย์สุจริต ความสามารถ ความคิดริเริ่ม และทัศนคติในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาตัดสินใจเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงานได้ง่าย แต่จุดด้อยของวิธีการนี้คือ เป็นการปิดกั้นบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรขาดแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการสรรสร้างงานให้สอดคล้องและรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ

ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีต่างๆ ได้ทัน การสรรหาบุคลากรภายในองค์กรจึงสามารถปฏิบัติได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1. **ปิดประกาศตำแหน่งที่ว่าง** การดำเนินการ โดยวิธีนี้จะเป็นลักษณะของการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการตำแหน่งงานที่ว่างให้บุคลากรภายในองค์กรได้ทราบกันอย่างทั่วถึง โดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัคร เช่น ระดับการศึกษา ความรู้ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ นอกจากองค์กรจะใช้วิธีปิดประกาศแล้ว ยังสามารถแจ้งให้บุคลากรทราบข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับรับสมัครบุคลากรลงในข่าว หรือสิ่งพิมพ์ประชาสัมพันธ์อื่นๆ เวียนให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน

2. **การประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุตำแหน่งงานที่ว่าง** วิธีการประกาศรับสมัครแข่งขันโดยวิธีนี้ จะจัดกระทำควบคู่ไปกับการปิดประกาศรับตำแหน่งงานที่ว่าง เพื่อให้บุคลากรที่สนใจและมีคุณสมบัติครบถ้วนเข้ามาสมัครแข่งขันได้ ซึ่งการพิจารณาคัดเลือกโดยวิธีนี้อาจจะใช้วิธีพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ หรือใช้วิธีพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่มีคะแนนสอบสูงสุดที่สำคัญจะต้องระบุสิทธิของผู้สมัครว่าจะต้องเป็นบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเท่านั้น

3. **ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้คัดเลือกเอง** วิธีปฏิบัติ คือ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกเองจากแฟ้มประวัติ โดยดูจากผลงานที่ปฏิบัติผ่านมา ประกอบกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญที่มีอยู่ รวมถึงประวัติการปฏิบัติงานของผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

4. **ระบบบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์** ปัจจุบันองค์กรต่างๆ พัฒนาการสรรหาบุคลากรภายในองค์กร โดยอาศัยพื้นฐานข้อมูลของบุคลากรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ที่แต่ละองค์กรได้จัดวางโปรแกรมประวัติบุคลากรทุกคนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ ชื่อ ระดับการศึกษา การพัฒนาฝึกอบรม ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ความรู้ความชำนาญพิเศษ ระดับเงินเดือน ผลงานที่ผ่านมา รวมทั้งคุณสมบัติอื่นๆ จึงทำให้องค์กรสะดวกที่จะสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ โดยพิจารณาจากฐานข้อมูลที่องค์กรได้จัดเก็บไว้ภายในเวลาไม่กี่นาที

ข้อดีของการสรรหาบุคลากรภายในองค์กร คือ

1. ทำให้องค์กรมีข้อมูลประวัติของบุคลากร โดยเฉพาะความรู้ ความสามารถของบุคลากรภายในดีกว่าผู้สมัครที่เป็นบุคลากรภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจคัดเลือกที่เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2. เสริมสร้างขวัญกำลังใจและสามารถสร้างความผูกพันที่กระหว่างองค์กรกับบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และทุกคนคุ้นเคยกับระบบงานเป็นอย่างดี

3. ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการสรรหาบุคลากร ตลอดจนการปรับตัวของบุคลากรในองค์กรที่เป็นผู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว

4. ช่วยให้องค์กรมีโอกาสคัดเลือกบุคลากรที่มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน มีทัศนคติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งที่ผู้บริหารมีความต้องการเป็นพื้นฐาน

ข้อเสียของการสรรหาบุคลากรภายในองค์กร คือ

1. เป็นการปิดกั้นบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรขาดแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการสรรสร้างงานให้สอดคล้องกับความเติบโตก้าวหน้าของโลกธุรกิจยุคใหม่

2. การปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ไม่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เนื่องจากขาดบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ ความคิดใหม่ๆ มาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

3. บุคลากรที่คิดว่าตนเองควรได้รับ โอกาส หากมีการปฏิเสธด้วยเหตุผลใดๆ ก็จะนำไปสู่ความท้อแท้ ไม่กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

4. การเมืองภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อการสรรหา ที่อาศัยระบบพรรคพวกเพื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จึงทำให้องค์กรไม่มีโอกาสจะสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานได้ จนเกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติงานในที่สุด

2.1.5.2 การสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร (External recruitment)

การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร ถือความหลากหลายในการค้นหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน โดยทั่วไปสามารถปฏิบัติได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1. การมาสมัครด้วยตนเอง ผู้สมัครที่มีความสนใจ และต้องการปฏิบัติงานจะเข้ามาติดต่อขอรับใบสมัครด้วยตนเอง โดยกรอกรายละเอียดข้อมูลและยื่นให้เจ้าหน้าที่รับไว้พิจารณา วิธีนี้องค์กรจะรวบรวมข้อมูลไว้จนกว่าจะมีตำแหน่งว่างและต้องการบุคลากร จึงจะนำข้อมูลที่ผู้สมัครแต่ละคนให้ไว้มาพิจารณาความเหมาะสม และติดต่อเพื่อสัมภาษณ์ตามกระบวนการคัดเลือกบุคลากรต่อไป

2. ประกาศรับสมัครโดยทั่วไป เป็นวิธีการอาศัยสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ป้ายโฆษณาต่างๆ เป็นการรับสมัครอย่างเปิดเผย เพื่อให้บุคลากรทั่วไปที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสมัคร ที่สำคัญจะต้องระบุคุณสมบัติที่ต้องการให้ชัดเจน เช่น วุฒิการศึกษา สาขาวิชา ประสบการณ์ เงื่อนไขการทำงาน การให้ค่าตอบแทน เป็นต้น ถึงแม้วิธีนี้จะเปิดโอกาสให้เลือกบุคลากรได้หลากหลายกว่าวิธีอื่น แต่การดำเนินงานจะเสียค่าใช้จ่ายมาก

3. การติดต่อสำนักงานจัดหาแรงงาน (Employment Agencies) ปัจจุบันสำนักงานจัดหาแรงงานมีบทบาทสำคัญต่อการดูแลผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในความดูแลของภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้นับเป็นแหล่งการสรรหาภายนอกที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร สำหรับหน่วยงานราชการ ได้แก่ กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งมีสาขาตามเขตต่างๆ ในกรุงเทพฯ และ

ต่างจังหวัด ในส่วนของสำนักงานจัดหางานของภาคเอกชนจะมีอยู่เป็นจำนวนมาก ได้แก่ นายหน้าจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้อแตกต่างของหน่วยงานภาครัฐ คือ จัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนองนโยบายในการจัดหางานให้ประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่หนึ่งของรัฐที่ช่วยลดปัญหาการว่างงานที่เป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่วนหน่วยงานของเอกชน เป็นธุรกิจที่หวังผลกำไรที่ผู้ใช้จะต้องเสียค่าบริการ

4. ติดต่อสถาบันการศึกษา วิธีนี้องค์กรสามารถสรรหามบุคลากรใหม่ได้จากสถาบันการศึกษาที่เป็นวิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันฝึกอาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งที่สร้างบุคลากรที่หลากหลาย เรื่องความรู้ ความสามารถ ถึงแม้จะมีประสบการณ์น้อยก็ตาม แต่การที่จะให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน การฝึกประสบการณ์จึงไม่ถือว่าเป็นเรื่องยากที่สำคัญทำให้ได้ทราบข้อมูลประวัติของบุคลากรก่อนจ้างสมบูรณ์ โดยการสอบถามจากหัวหน้าสถานศึกษา หรืออาจารย์ที่ปรึกษาโดยตรง

5. การสมัครผ่านระบบการสื่อสารโทรคมนาคม (Telecommunication) จากความเจริญเติบโตก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และการสื่อสารที่ไร้พรมแดน บุคลากรทั่วไปสามารถสมัครงานด้วยระบบที่รวดเร็วทันสมัยมากยิ่งขึ้น โดยผ่านทางโทรสารและคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะในช่องทางแรกนั้น ผู้สมัครสามารถส่งประวัติย่อ หรือหลักฐานประวัติการปฏิบัติงานไปให้โดยตรงทางโทรสาร ส่วนช่องทางคอมพิวเตอร์จะอาศัยเครือข่ายของระบบ Internet ซึ่งจะจัดอยู่ในรูปของจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ที่เรียกสั้นๆว่า E-mail หรือผ่านทางโปรแกรม Window หากองค์กรใดสนใจผู้สมัครสามารถติดต่อสัมภาษณ์ได้ โดยข้อความขององค์กรจะไปปรากฏที่หน้าจอของบุคลากรที่ต้องการสมัครงาน เป็นต้น

6. สมาคมวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพถือเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่รวมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ นักบัญชี นักกฎหมาย วิศวกร เป็นต้น โดยสมาคมจะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางให้บุคลากรที่มีอาชีพเดียวกันมาพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในกรณีที่องค์กรประสงค์จะได้บุคลากรในแต่ละสาขาวิชาชีพ สามารถติดต่อขอรายละเอียดข้อมูลของบุคลากรในแต่ละสาขาวิชาชีพได้ทันที

7. การจัดตลาดนัดแรงงาน (Job Fairs) ปัจจุบันการสรรหามบุคลากร จะมีวิธีการปฏิบัติที่ขยายขอบเขตการดำเนินงานกว้างขึ้น ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาให้ต่ำลงในรูปของการจัดตลาดนัดแรงงานที่รวบรวมสถานประกอบการทั้งหลายมาอยู่ด้วยกัน และเปิดโอกาสให้ผู้สมัครได้พบปะตัวแทนของสถานประกอบการต่างๆ และจงใจให้บุคลากรสมัครงานทันที โดยมีการสัมภาษณ์ขั้นต้นเพื่อรวบรวมข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การติดต่อสหภาพแรงงาน (Labor Unions) การสรรหาโดยการติดต่อสหภาพแรงงานเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการสรรหาบุคลากรใหม่ เนื่องจากสหภาพแรงงานจะมีลูกจ้างทั้งหลายเป็นสมาชิกอยู่แล้ว จึงทำให้มีรายละเอียดที่จะเป็นข้อมูลให้องค์กร นำไปพิจารณาความเหมาะสมของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ได้ง่ายขึ้น

9. ติดต่อบริษัทตัวแทนสรรหาผู้บริหาร การสรรหาบุคลากรในระดับปฏิบัติการ อาจจะใช้วิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่กล่าวมาซึ่งจะแตกต่างจากสำนักจัดหางาน ที่ทำหน้าที่คอยช่วยเหลือบุคลากรที่ต้องการปฏิบัติงานสำหรับบริษัทตัวแทนสรรหาผู้บริหารทำหน้าที่ช่วยองค์กรอื่นๆ สรรหาผู้บริหารระดับมืออาชีพโดยพิจารณาจากผลงาน ชื่อเสียง การยอมรับของวงการธุรกิจ ซึ่งบริษัทที่ทำหน้าที่ติดต่อเพื่อพิจารณาจะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายหัว หรือคิดเป็นร้อยละของเงินเดือนค่าจ้างตลอดปี ในการดำเนินการของวิธีนี้จะเริ่มต้นด้วยการทาบทามบุคลากรอย่างไม่เปิดเผยโดยไม่มีการโฆษณา เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรที่บุคลากรทำงานอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมักจะพบในบริษัทใหญ่ๆ เท่านั้นที่หลายคนรู้จักกันและเรียกว่า “ระบบสมองไหล”

10. การสรรหาหน่วยงานที่อยู่ในโครงการความร่วมมือ วิธีนี้จะได้บุคลากรโดยวิธีแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรระหว่างประเทศหรือองค์กรในประเทศ ซึ่งจะต่างจากวิธีอื่นๆ ที่กล่าวมา ทั้งนี้เพราะองค์กรไม่มีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ ได้เต็มที่

ข้อดีของการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร คือ

1. องค์กรมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้มากขึ้น
2. องค์กรจะได้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ จากบุคลากรภายนอกองค์กรที่ผ่านงานหรือได้รับการฝึกอบรมพัฒนาจนเกิดความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญแล้ว
3. ทำให้ไม่เกิดปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรภายในองค์กร กรณีที่ต้องมีการเลื่อนตำแหน่งขึ้น

ข้อเสียของการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร คือ

1. ทำให้องค์กรต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรใหม่
2. ทำให้เกิดผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพราะขาดโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
3. การปรับตัวของบุคลากรเพื่อสร้างความคุ้นเคยต่อวัฒนธรรมองค์กร และเพื่อนร่วมงานต้องใช้เวลาานาน

ปัจจุบันการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร มักจะใช้หลายๆ วิธีร่วมกัน ไม่เฉพาะวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่หลากหลายและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาพิจารณามากขึ้น มีโอกาสไม่ว่ากรณีใดๆ ทางสั้น ออกทางยาว ให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้คัดลอกและรับเข้ามาทำงานกับองค์กรต่อไป

2.1.6 ปัญหาเกี่ยวกับระบบการสรรหาบุคลากร

โดยหลักการแล้ว องค์กรก็ย่อมต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมมากที่สุดเข้ามาทำงาน โดยผ่านกระบวนการสรรหาบุคลากรดังที่กล่าวมาแล้วนั้น แต่ในแง่ของการปฏิบัติการที่จะได้คนที่ดีที่สุดเป็นเรื่องยาก เนื่องจากมีบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลายคนที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องพิจารณา เพราะฝ่ายนายจ้างต้องการคนที่ดีที่สุดและค่าใช้จ่ายไม่สูงหรือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนลูกจ้างก็ย่อมต้องการองค์กรที่ดีที่สุดและได้รับผลตอบแทนสูงที่สุด ซึ่งความคิดของทั้งสองฝ่ายจะสวนทางกัน และยังมีสภาพแวดล้อมหรือองค์ประกอบอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย การที่ผู้สรรหาจะประสบผลสำเร็จในด้านการสรรหาจึงจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการมองการณ์ไกลเกี่ยวกับ อุปสรรค ปัญหา หรือปัจจัยที่อาจมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการสรรหาปัจจัยเหล่านี้สามารถแบ่งออกได้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา. 2526:132)

2.1.6.1 ปัจจัยภายในองค์กรได้แก่

1. นโยบาย ขององค์กรในบางครั้งวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่สอดคล้องกับระบบการสรรหา และกลายเป็นข้อจำกัดในระบบการสรรหาไป ซึ่งนโยบายเหล่านี้ ได้แก่

ก.นโยบายการเลื่อนตำแหน่งพนักงานภายในองค์กร (Promotion from within policy) นโยบายนี้เปิดโอกาสให้พนักงานปัจจุบันได้รับการบรรจุในตำแหน่งที่ว่างก่อนที่จะจ้างบุคลากรจากภายนอก ข้อดีของนโยบายนี้ คือ ช่วยในด้านขวัญและกำลังใจของพนักงาน จูงใจผู้สมัครในอนาคตที่มุ่งหวังความก้าวหน้าในอาชีพให้เข้ามาสมัครงานและรักษาพนักงานปัจจุบันไว้กับองค์กร แต่มีข้อเสียคือ จะลดการเข้ามาของบุคคลซึ่งอาจนำความคิดใหม่ๆสู่องค์กรเช่นกันและถ้าหากการเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรมอาจทำให้เกิดความระส่ำระสายจนพนักงานลาออก

ข.นโยบายการให้ผลตอบแทน (Compensation) ข้อจำกัดที่ผู้สรรหาเผชิญอยู่เป็นประจำคือ นโยบายเงินเดือนระดับเงินเดือนจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้สมัครและผู้สรรหาไม่ค่อยมีอำนาจในการเพิ่มระดับเงินเดือนที่กำหนดไว้

อำนาจ แสงสว่าง (2536:131-137) ได้กล่าวไว้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องนำปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้าง นำมาประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ทั้งนายจ้างก็มีความสามารถจ่ายค่าจ้างได้ และลูกจ้างก็มีความพอใจที่จะรับค่าจ้าง ปัจจัยดังกล่าวมีดังนี้

1. เกณฑ์อัตราค่าจ้าง (Wage criteria) เป็นอัตราค่าจ้างที่องค์กรหรือบริษัท

ทั่วไปกำหนดจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกัน อาชีพเดียวกัน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเกณฑ์อัตราค่าจ้างจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของตลาดแรงงาน ถ้าแรงงานประเภทใดขาดแคลนและ

หายาก นายจ้างก็จะกำหนดอัตราค่าจ้างสูงขึ้น เช่น วิศวกร ในทางตรงข้ามถ้าแรงงานประเภทใดมีจำนวนมากและหาง่าย นายจ้างก็จะกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำ เช่น ค่าแรงงานกรรมกร

2. ชีตความสามารถในการจ่าย (Ability to pay) ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ย่อมมีผลต่อการจ่ายค่าจ้างต่างๆไปภายในองค์กรและมีส่วนสัมพันธ์เชื่อมโยงไปถึงระดับราคาค่าจ้างในตลาดแรงงาน หรืออุตสาหกรรม การกำหนดอัตราค่าจ้างจึงไม่ได้กำหนดเฉพาะแต่ละอาชีพ หรือบุคคล ตัวอย่างเช่น ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันบริษัทต่างๆ ที่มียอดการขายสินค้าสูง มีผลกำไรมากในระยะยาวจะจ่ายค่าจ้างได้สูงมากกว่าบริษัทที่มียอดขายสินค้าต่ำ มีผลกำไรน้อย

3. ค่าครองชีพ (Cost of living) หมายถึง ค่าจ้างที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างเท่าใดจึงจะพอเพียงที่ทำให้ลูกจ้างมีชีวิตอยู่ได้แต่ละปี ดังนั้นค่าครองชีพจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดค่าจ้างของทุกองค์กร เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้างพอเพียงกับค่าครองชีพ ก็ทำให้ลูกจ้างมีอำนาจในการใช้จ่ายซื้อสิ่งของเครื่องอุปโภคและบริโภคในชีวิตประจำวันได้อย่างพอเพียงก็ทำให้ชีวิตมีความสุข และมีมาตรฐานการครองชีพพออยู่ได้แต่ในทางตรงข้ามลูกจ้างเมื่อได้รับค่าจ้างต่ำก็จะทำให้มาตรฐานการครองชีพต่ำ ซึ่งอาจเพียงพอสำหรับในเมืองเล็กหรือชนบท มีผลทำให้ราคาค่าจ้างในอาชีพประเภทเดียวกันสำหรับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในเมืองใหญ่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในเมืองเล็ก นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าครองชีพหรืออัตราค่าจ้างย่อมแปรตามค่าครองชีพ แต่ในทางปฏิบัติ การเพิ่มเงินค่าจ้าง นายจ้างเป็นฝ่ายที่จะต้องรับภาระเพิ่มขึ้นมากในเรื่องราคาต้นทุนการผลิตสินค้าสูงขึ้น การแข่งขันในการขายสินค้าทำให้โอกาสขายสินค้าได้น้อย เนื่องจากราคาแพงและมีคู่แข่งในการขายสินค้าเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว นายจ้างจึงต้องหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจากลูกจ้างและประหยัดค่าใช้จ่ายให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้เพื่อทำให้ธุรกิจยังคงมีกำไร และดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมีความมั่นคง

4. ผลผลิต (Productivity) สามารถวัดได้จากจำนวนสินค้าที่ผลิตได้ และบริการที่สามารถทำได้โดยคิดจากผลผลิตของลูกจ้างต่อคนต่อชั่วโมง ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมาจากปัจจัยที่ผสมผสานกัน ได้แก่มีการใช้เทคโนโลยีที่พัฒนาแล้ว มีการลงทุนเพิ่มมากขึ้น ใช้วิธีการผลิตที่ดีกว่า มีการให้การศึกษาและการฝึกอบรมลูกจ้างได้ดีกว่า มีการพัฒนาทักษะลูกจ้าง และมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อองค์กร โดยส่วนรวมมีผลผลิตมากขึ้น ย่อมทำให้การดำเนินธุรกิจได้รับผลกำไรมากขึ้น ผู้บริโภคหรือลูกค้าก็ซื้อสินค้าได้ในราคาที่ถูกรวมด้วยคุณภาพ

5. อำนาจการต่อรอง (Bargaining power) ลูกจ้างจะมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างมากขึ้นเมื่อลูกจ้างรู้จักการรวมตัวกันเข้าเป็นสมาคมสหภาพแรงงาน หรือสมาคมทำให้เกิดพลังอำนาจการต่อรองในการกำหนดอัตราค่าจ้าง เงื่อนไขการทำงาน การจัดสวัสดิการ และการจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างได้สูงมากกว่าการที่ลูกจ้างอยู่กันตามลำพัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียกร้องเพิ่ม

ค่าจ้างของสหภาพแรงงานจะมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้มากขึ้นกว่าการที่ลูกจ้างต่างคนต่างเรียกร้อง ทำให้ค่าจ้างมีแนวโน้มสูงมากขึ้น มีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตสินค้า และการส่งเสริมการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมจากต่างประเทศซึ่งชอบไปลงทุนในประเทศที่ลูกจ้างมีอัตราค่าจ้างต่ำมาก

6. ความต้องการของอาชีพ (Job requirements) กฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ล้วนแต่มีบทบาท และเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างและโครงสร้างเงินเดือนของลูกจ้าง เมื่อรัฐบาลได้มีการประกาศปรับค่าแรงงานขั้นต่ำทุกครั้งจะมีผลทำให้ทุกองค์การหรือบริษัทต้องทำการปรับอัตราค่าจ้างและโครงสร้างเงินเดือนให้สูงขึ้นแต่สำหรับองค์การหรือบริษัทที่ต้องการลูกจ้างใหม่ จะต้องจ้างในอัตราจ้างใหม่ที่ได้มีการปรับค่าจ้างใหม่แล้ว นอกจากนี้กฎหมายประกันสังคมยังบังคับให้กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องไปขึ้นทะเบียนประกันสังคม มีผลให้รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ทำให้นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างปกติ

ก. นโยบายเกี่ยวกับสถานภาพการจ้างคน ในบางองค์การมีนโยบายที่จะจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time) และเป็นการชั่วคราว นโยบายนี้ทำให้ผู้สรรหาต้องปฏิเสธผู้สมัครงานแบบเต็มเวลาทั้งหมด

2. แผนอัตราค่าจ้าง เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้สรรหาควรคำนึงด้วย แผนอัตราค่าจ้างจะกำหนดไว้คร่าวๆ ว่าตำแหน่งใดสรรหาจากภายนอกและตำแหน่งใดสรรหาจากภายใน ผู้สรรหาอาจประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาให้กับกิจการได้อย่างมาก เช่น ค่าเดินทาง ค่าโฆษณา และเวลาที่ต้องเสียไปในการสรรหาแต่ละครั้งถ้ารวบรวมตำแหน่งที่ต้องสรรหาในปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้เข้าไว้ด้วยกัน ตำแหน่งบางตำแหน่งในระดับล่างสุดในองค์การอาจไม่มีระบุไว้ในแผนอัตราค่าจ้างว่าจะสรรหาอย่างไร แต่ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปหรือตำแหน่งที่ต้องการประสบการณ์ ความชำนาญมากขึ้น แผนอัตราค่าจ้างจะระบุบุคลากรที่มีศักยภาพในองค์การนั้นไว้

3. ความสำเร็จของระบบการสรรหาในอดีตของผู้สรรหา จะนำไปสู่พฤติกรรมอันเป็นนิสัยหรือความเคยชิน เป็นที่ยอมรับกันว่าความเคยชินนั้นสามารถย่นเวลาการตัดสินใจให้ได้ผลได้แต่ก็อาจนำไปสู่ความผิดพลาดเช่นเดียวกับในอดีตและมองข้ามทางเลือกที่มีประสิทธิภาพมากกว่า

4. ค่าใช้จ่าย ในปัจจุบันระบบการสรรหาบุคคลขององค์การเอกชนมีความสิ้นเปลืองสูงมาก เนื่องจากจำนวนผู้สมัครงานแต่ละตำแหน่งมีจำนวนมากและผู้สมัครแต่ละคนมักจะสมัครไว้หลายแห่ง สภาพเช่นนี้เป็นปัญหาที่ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้สมัครเอง และถึงแม้ว่าจะทราบถึงปัญหานี้แต่ก็ยังไม่อาจทำการแก้ไขได้เนื่องจากประเทศไทยยังขาดสถานที่ที่จะเป็นแหล่งข้อมูลกลางด้านความต้องการกำลังคน หน่วยงานต่างๆ จึงจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาโดยการเปิดรับสมัครเอง

5. องค์การบางแห่งมักมีอคติต่อคุณสมบัติของผู้สมัครบางคนหรือบางกลุ่มทำให้มีการกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งสูงกว่าความเป็นจริง หรือมีการกำหนดคุณสมบัติเกินความจำเป็น เช่น จำกัดเรื่องเพศ อายุ วุฒิ และสถานศึกษา ฯลฯ การมีอคติเช่นนี้ทำให้องค์การนั้นๆ พลาดโอกาสที่จะได้คนดีมาปฏิบัติงานต่างๆ ที่บุคคลนั้นมีความเหมาะสมและบางคนมีความพร้อมที่จะพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ดีกว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด

2.1.6.2 ปัจจัยภายนอกองค์การ

ปัจจัยภายนอกองค์การมีอิทธิพลอย่างมากต่อระบบสรรหา เช่น การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ประชากร วัฒนธรรม และรัฐบาล จะมีผลกระทบต่ออัตราการว่างงาน การขาดแคลนแรงงานบางประเภท กฎหมายแรงงานและการสรรหาขององค์การต่างๆ ในท้องถิ่นนั้นๆ ถึงแม้ว่าในการวางแผนอัตรากำลังได้พิจารณาปัจจัยเหล่านี้ไว้แล้ว แต่สภาพเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมอื่นๆ คงได้กล่าวแล้วอาจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหลังจากที่การวางแผนอัตรากำลังได้เสร็จสิ้นลง

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกับการสรรหา แต่มีลักษณะตรงกันข้าม คือ การสรรหาถือว่ามีลักษณะเป็นบวก (Positive function) เพราะการสรรหาเป็นการพยายามดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถให้เข้ามาสมัครงาน เพื่อเข้ารับการคัดเลือกหรือรับการทดสอบเพื่อเข้าทำงานในองค์การให้มากที่สุด แต่การคัดเลือกเป็นการปฏิเสธผู้สมัครที่ไม่เข้าข่ายหรือไม่เหมาะสมออกจึงถือว่ามีลักษณะทางลบ (Negative function) การคัดเลือกบุคลากรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาเป็นปัจจัยสำคัญ ในกรณีที่การสรรหาสามารถชักจูงผู้มีความสามารถตามที่ต้องการให้สนใจมาสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้มาก การคัดเลือกก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม การคัดเลือกจะไม่ได้คนที่เหมาะสมและไร้ประสิทธิภาพ หากไม่มีคนมาให้เลือกหรือมีแต่จำนวนน้อย

การคัดเลือกเป็นกระบวนการที่มีมาตั้งแต่อดีต พิจารณาได้จากการเกณฑ์และการคัดเลือกทหารประจำการ การเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของพระมหากษัตริย์ เป็นต้น ต่อมาเมื่อคริสต์ศตวรรษที่ 20 ได้มีการประยุกต์เอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในทางสังคมศาสตร์ผลก็คือ ทำให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการคัดเลือกบุคลากร กล่าวคือ ในการพิจารณาคัดเลือก มีการคำนึงถึงแนวคิดวิทยาการสมัยใหม่มากขึ้น มีการยึดหลักระบบคุณธรรมเพิ่มขึ้น และในปัจจุบันได้มีการนำเอาวิทยาการสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเพิ่มขึ้น

(Calhoun.1994:111-113)

2.2.2 ความหมายของการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกโดยทั่วไปหมายถึงกระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัครจำนวนมากเพื่อที่จะให้ได้คนที่ดีที่สุด มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ที่ต้องการรับคนหรือหมายถึงกระบวนการในทางปฏิบัติในการเลือกทรัพยากรที่มีศักยภาพเพื่อการบรรจุแต่งตั้งเมื่อมีความต้องการกำลังคนเกิดขึ้น (Meggison.1968:39)

Werther and Davis (1993:193) ระบุว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการตัดสินใจว่าจะจ้าง หรือไม่จ้างบุคลากร โดยมีการกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็น นอกจากนี้ การพิจารณาตัดสินใจที่จะรับเข้าปฏิบัติงานหรือไม่ยังขึ้นอยู่กับผลการทดสอบที่เกี่ยวข้อง และความประทับใจที่ได้จากการสัมภาษณ์

Mondy and Noe (1999:180) ระบุว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการตัดสินใจพิจารณาคัดเลือกบุคลากรจากผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด

เสนาะ ดิยาวี (2516:56) ระบุว่า การคัดเลือก หมายถึง การกลั่นกรองหาบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงานจากบรรดาผู้สมัคร โดยยึดถือนโยบายขององค์กรเพื่อให้แน่ใจว่าการคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง ไม่มีอคติต่อผู้สมัครคนใด

ธงชัย สันติวงษ์ (2531:98) ระบุว่า การคัดเลือก หมายถึง เป็นกระบวนการที่องค์กรดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัครจำนวนมากเพื่อที่จะให้ได้คนที่ดีที่สุด มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานต่างๆ ที่ต้องการรับคน

คณัย เทียนพูน (2543:60) ระบุว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการทั้งหมดในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ธุรกิจหรือองค์กร เช่น การรับสมัคร การสอบสัมภาษณ์ การทดสอบ การว่าจ้าง อาจรวมไปถึงการทดลองงานก่อนการว่าจ้างด้วย

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2546:89) ระบุว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการตรวจสอบเพื่อพิจารณาและตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าร่วมปฏิบัติงานกับองค์กร โดยถือเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้และศิลปะในการคัดเลือก

ธัญญา ผลอนันต์ (2546:18) ระบุว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการ โดยการคัดเลือกจากผู้สมัคร หรือวิธีการสรรหาแบบอื่นผสมผสานกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า จากความหมายการคัดเลือกของบุคคลต่างๆ ที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคำว่าคัดเลือกบุคลากรว่า เป็น กระบวนการที่ต่อเนื่องจากการสรรหา โดยทำการคัดเลือกผู้สมัคร

จำนวนมากที่มาจากกระบวนการสรรหาเพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด และคุณสมบัติตรงตามท้องถ่งการระบุไว้

2.2.3 ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร

พยอม วงศ์สารศรี (2530:128-129) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคัดเลือกที่ควรได้รับความสนใจ ได้กล่าวได้ในเหตุผลต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีความรอบรู้มากขึ้น มีความเข้าใจในการคัดเลือก เรียนรู้ถึงจุดอ่อนและข้อจำกัดเกี่ยวกับเทคนิคการคัดเลือกประเภทต่างๆ รู้ถึงความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน (Probabilities of error) ในการใช้แบบทดสอบและการสัมภาษณ์ เป็นต้น ฉะนั้นจึงยอมรับและให้ความสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกทั้งนี้เพื่อให้ผลการคัดเลือกคุ้มค่าและเกิดประสิทธิผล

2. ลักษณะของกฎหมายแรงงานได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ฉะนั้นในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน จะต้องคำนึงถึงความซับซ้อนและแง่มุมของกฎระเบียบต่างๆที่กำหนดในกฎหมายในด้านการว่าจ้าง

3. การคัดเลือกเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษและมีความยากลำบาก เพราะการกำหนดภาระหน้าที่และพฤติกรรมของบุคคลในงานที่ทำนั้น เป็นการกล่าวในลักษณะกว้างๆ ไว้ใน Job Description และ Job Specification ตัวอย่างเช่น งานเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต้องการบุคคลที่มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Insight) และมีความรู้สึกไว (Sensitivity) ต่อประชาชน มีความสามารถควบคุมอารมณ์ภายใต้ความกดดัน และความเครียดต่างๆ ได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ซับซ้อนไม่่ง่ายนักที่จะจำแนกลักษณะนี้ออกมาจากผู้สมัคร

4. บางครั้งองค์การจะประสบความยุ่งยากลำบากกับพนักงานบางคนที่ท้องถ่งการคัดเลือกมาแม้พบว่าคุณลักษณะไม่เหมาะสมก็ไม่สามารถให้พ้นจากงานได้ และถ้าสามารถให้พ้นจากงานในระยะแรกพนักงานเหล่านี้ก็สามารใช้วิธีร้องทุกข์กลับเข้าทำงาน

5. การคัดเลือกที่มีประสิทธิผลย่อมทำให้เกิดความคุ้มค่าแก่องค์การเป็นอย่างยิ่ง มีคำกล่าวไว้ว่า การลงทุนให้ได้บุคคลที่ดีเข้ามาในองค์การจะสามารถผลิตผลตอบแทนที่สูงกลับคืนมาให้องค์การ ฉะนั้นการเลือกที่ดีย่อมส่งผลในด้านความพึงพอใจทั้งนายจ้างและพนักงาน พนักงานเองก็ทำหน้าที่ตรงตามความสามารถ สามารถสนับสนุนการทำงานต่างๆ ในองค์การได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุปแล้ว การคัดเลือกบุคลากรมีความสำคัญที่้องค์การควรที่จะพิจารณาและให้ความสนใจ โดยผู้บริหารควรมีความรอบรู้มากขึ้นในเรื่องของเทคนิคและวิธีการคัดเลือกเพื่อที่จะทำให้มั่นใจว่าสามารถคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุด คุ้มค่าในการจ้างงานเมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กร และ

เอกสารนี้ ควรพิจารณาในเรื่องของ กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องด้วย นั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.4 หลักการคัดเลือกบุคลากร

วิลาส สิงหวีสัย (2535:575) ได้กล่าวว่าหลักการคัดเลือกบุคลากรก็คือ การคัดเลือกคนดีที่สุดเท่าที่จะมีในบรรดาผู้ที่มีความประสงค์จะมาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่ว่า “Put the right man on the right job” หรือการบรรจุและแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั่นเอง สิ่งที่ทำให้คนแตกต่างกันก็คือ ความมีลักษณะเป็นตัวของเขาเอง (self-evident) ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นจะเป็นพื้นฐานของการบรรจุแต่งตั้งคนเข้ามาปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2523:100) ได้ให้หลักการคัดเลือกบุคลากรที่สำคัญมีดังนี้ คือ

1. โดยทั่วไปแล้วงานขององค์การแต่ละงาน และแต่ละตำแหน่ง หากมีลักษณะแตกต่างกัน ก็ควรจะได้ทำการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน
2. การคัดเลือกบุคคลต้องพยายามให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมากที่สุด ซึ่งรวมถึงความเหมาะสมกับเพศ ความถนัดชัดเจน และเหมาะสมกับคุณภาพ
3. การคัดเลือกบุคลากรจะต้องมีการทดสอบหรือมีมาตรการวัดความรู้ความสามารถที่มีประสิทธิภาพเชื่อถือได้และเป็นธรรม
4. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ซึ่งมีลักษณะของงานต่างกันก็ควรใช้วิธีการที่ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงลักษณะของงานและสภาพการทำงานประกอบด้วย

Strauss and Sayles (1980:370) ได้กล่าวถึงหลักการของการคัดเลือกว่ามี 3 ประการ คือ

1. การชำระรักษาภาพพจน์ขององค์การ
2. การจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับคน
3. การจัดหาคนให้เหมาะสมกับงาน

จุมพล หนิมพานิช (2547:117-118) ได้ให้หลักการคัดเลือกบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่องค์การหรือหน่วยงานพยายามกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาทำงานในองค์การ ดังนั้น หลักการของการคัดเลือกโดยทั่วไปจึงมุ่งพิจารณาคุณลักษณะต่างๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับงานในแต่ละประเภท คุณลักษณะต่างๆ ที่นำมาพิจารณา ได้แก่

1. ร่างกาย หมายถึง สุขภาพอนามัยของผู้ที่มาสมัคร ว่ามีสุขภาพอนามัยเป็นอย่างไร มีร่างกายที่มีสุขภาพที่แข็งแรงมากน้อยเพียงใด
2. ความรู้ที่นอกเหนือไปจากความรู้ที่สำคัญที่ได้รับมาจากสถาบันการศึกษาแล้ว ยังมีความรู้พิเศษอย่างอื่นอีกหรือไม่ อาทิ ความรู้ทางด้านภาษา ทางด้านคอมพิวเตอร์ ขณะเดียวกันเป็นบุคคลที่ชอบแสวงหาความรู้หรือไม่อย่างไร

3. ปฏิภาณ ไหวพริบตลอดจนเขวี้ยงปัญญาที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจเฉพาะหน้าบางเรื่องเป็นเช่นไร คุณลักษณะในประการนี้ปัจจุบันถือว่ามีความสำคัญมาก

โดยเฉพาะปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆต้องการ ใ้บุคลากรที่เข้ามาสู่องค์กร ควรจะมีคุณลักษณะเช่นที่ว่านี้

4. ความถนัดตามธรรมชาติมีหรือไม่ ถ้ามี มีมากน้อยแค่ไหน

5. ความสนใจ ความเต็มใจ ตลอดจนความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเป็นเช่นไร คุณลักษณะในข้อนี้เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญ เพราะถ้าบุคลากรที่องค์กรคัดเลือกมาไม่มีความสนใจ ไม่มีความตั้งใจในการทำงาน การที่จะให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ หรือมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องไม่ง่ายนัก

6. บุคลิกภาพอื่น เช่น ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเสียสละ ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ

นอกจากคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในบางครั้งองค์กรหรือหน่วยงานควรคำนึงถึงนโยบายหรือจุดมุ่งหมายเฉพาะสำหรับการคัดเลือก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ขณะเดียวกันก็ควรคำนึงถึงการใช้งบประมาณในการคัดเลือกที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.5 นโยบายในการคัดเลือกบุคลากร

จากหลักในการคัดเลือกดังกล่าว จุมพล หนีพพานิช (2547:117-118) ได้เสนอแนะไว้ว่า หน่วยงานหรือองค์กรควรกำหนดนโยบายในการคัดเลือกดังนี้คือ

1. การคัดเลือกควรยึดหลักความยุติธรรมและหลักความเสมอภาค ซึ่งถ้าขาดหลักในข้อนี้จะทำให้การคัดเลือกถูกกล่าวหา หรือกล่าวขวัญไปทางที่อาจจะก่อให้เกิดความเสื่อมเสียแก่องค์กรได้

2. การคัดเลือกควรยึดถือวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

3. การคัดเลือกจะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

4. การคัดเลือกควรใช้วิธีการสัมภาษณ์ การทดสอบการปฏิบัติงาน

5. การคัดเลือกควรนำหลักวิชาการมาประยุกต์

6. การคัดเลือกควรยึดถือนโยบายประหยัดคือ ไม่สิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่าย ขณะเดียวกันสามารถได้คนดีมีความรู้ ความสามารถ

7. การคัดเลือกควรพิจารณาจากบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก ทั้งนี้เพื่อการสร้างขวัญ กำลังใจของบุคลากรภายในรวมทั้งการสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในขององค์กร

8. การคัดเลือกแต่ละครั้งนั้น ควรจะมีการประเมินผลว่ามีปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรหรือไม่ ถ้ามีควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะได้มีการดำเนินการคัดเลือกในครั้งต่อไป

9. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการเลือกน่าจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการ บุคคลเข้าทำงาน โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ

ทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นก็คือหลักและนโยบายในการคัดเลือกบุคลากร หากองค์กรได้มีการดำเนินการตามนี้ก็น่าจะเป็นหลักประกันประการหนึ่งได้ว่า องค์กรน่าจะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีเข้ามาสู่องค์กรได้

2.2.6 กระบวนการและวิธีการคัดเลือกบุคลากร

1. การกลั่นกรองผู้สมัครขั้นต้น

ก่อนที่จะกล่าวถึงกระบวนการคัดเลือกบุคลากรจะขอกล่าวถึงการกลั่นกรองผู้สมัครขั้นต้นก่อน โดยทั่วไปในช่วงเวลาที่มีการขยายแรงงานอย่างเร่งด่วน หรือในสถานการณ์ที่มีผู้สนใจมาสมัครงานเป็นจำนวนมาก การกลั่นกรองผู้สมัครขั้นต้นเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยขจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมอย่างเห็นได้ชัดออกไปก่อน เช่น ร่างกายไม่สมบูรณ์ บุคลิกภาพไม่ดี เพื่อชวาก่อนที่จะมีการดำเนินการในขั้นต่อไป สำหรับวิธีการที่ใช้ในการกลั่นกรองผู้สมัครขั้นต้นที่นิยมทำกันมีดังต่อไปนี้คือ

การรับสมัครขั้นต้น เป็นการกระทำเพื่อกลั่นกรองบุคคลที่ไม่เหมาะสมออกไปจากการคัดเลือกก่อน ซึ่งในการนี้ผู้ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์ถ้าเห็นว่าบุคคลใดมีลักษณะดังกล่าวก็จะคัดออกไป แต่ถ้ากรณีที่พิจารณาเห็นว่าบุคคลที่ถูกสัมภาษณ์มีคุณสมบัติเหมาะสมก็อาจส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สมัครคนนั้นผ่านไปตามขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการคัดเลือกต่อไป ในเรื่องของการสัมภาษณ์ขั้นต้นนี้มีข้อที่ผู้สมัครควรระมัดระวังอยู่หลายประการ เช่น ถ้าได้มีการตั้งเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เข้มงวดกวาดขันเกินไป อาจไม่ได้ผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งแน่นอนการกระทำดังกล่าวย่อมมีผลต่อชื่อเสียงขององค์กรหรือถ้าหากเกณฑ์ที่ตั้งไว้ต่ำเกินไปก็อาจจะทำให้ได้ผู้สมัครที่ขาดความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อชื่อเสียงองค์กรแล้ว ยังต้องแบกภาระในการว่าจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถต่ำด้วย

การกรอกใบสมัคร ในการคัดเลือกขั้นต้น การกรอกใบสมัครสำหรับการกลั่นกรองขั้นต้นถูกใช้ในสถานการณ์ที่องค์กรต้องการให้ผู้สมัครทั้งหมดกรอกใบสมัครและให้ผู้สมัครรอคำตอบทางไปรษณีย์ การกลั่นกรองด้วยวิธีการแบบนี้ถือว่าสะดวกและมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง ถ้าได้มีการตั้งเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ใช้ในการกลั่นกรองไว้ให้ดี

การใช้การทดสอบ ในการกลั่นกรองขั้นต้น มีบางองค์กรใช้วิธีการทดสอบวิธีการกลั่นกรองขั้นต้น ซึ่งโดยทั่วไปมักจะเป็นแบบสั้น อย่างไรก็ตามแม้จะเป็นการทดสอบแบบสั้น แต่ถ้าได้มีการดำเนินการที่ดีจะเป็นเทคนิคที่มีการทดสอบประสิทธิภาพผลต่างจากวิธีอื่นๆ

2. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าการสรรหาและการคัดเลือกเป็นขั้นตอนการบริหารงานบุคคลสำคัญเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมเข้ามาทำงาน โดยการคัดเลือกจะพยายามกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไว้ และปฏิเสธบุคคลที่ขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมออกไป ซึ่งมีข้อสังเกตในการคัดเลือกว่า เมื่อใดที่องค์กรต้องการแรงงานอย่างเร่งด่วน หรือมีผู้มาสมัครเป็นจำนวนมาก องค์กรก็จะใช้วิธีการกลั่นกรองผู้สมัครขั้นต้นโดยการให้ผู้สมัครมากรอกใบสมัคร มารับการสัมภาษณ์และมาทดสอบขั้นต้นก็ได้ เพื่อเป็นการกันผู้สมัครที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมอย่างเห็นได้ชัดเจนนอกไปก่อน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะไม่มีโอกาสได้รับการว่าจ้าง

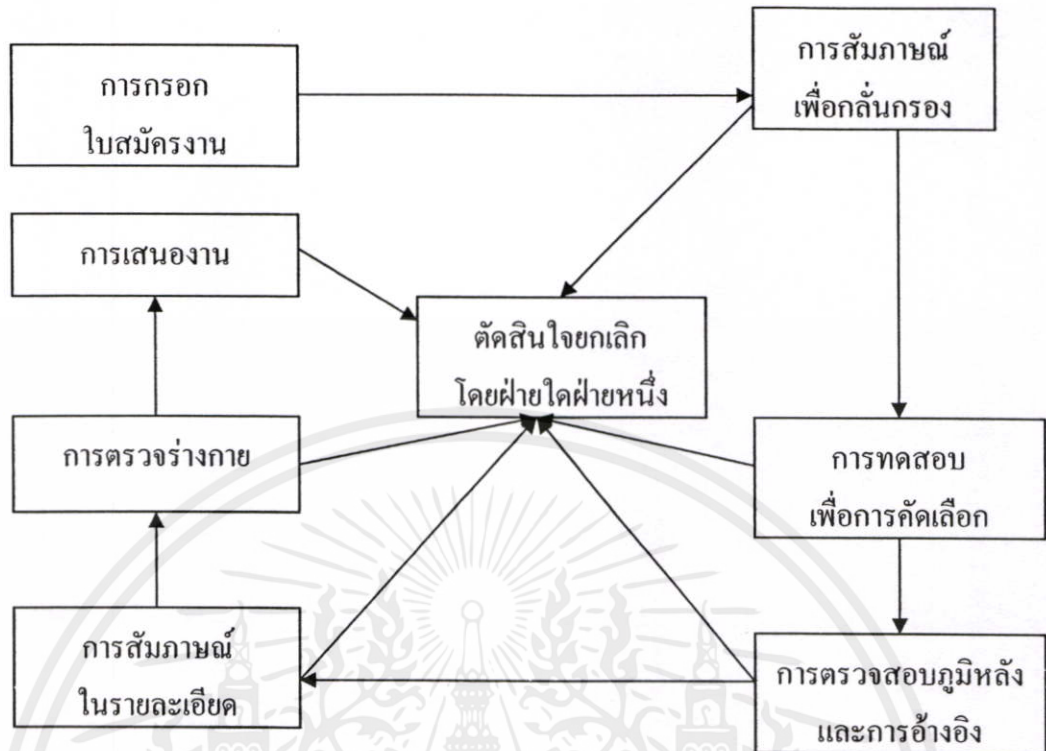
เมื่อบุคคลผ่านขั้นตอนของการกั้นกรองขั้นต้นมาแล้ว ก็จะเข้าสู่กระบวนการของการคัดเลือกที่วางแผนไว้สำหรับการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครที่มีรายละเอียดมีขั้นตอนมากขึ้น

โดยทั่วไปองค์การที่ต้องการความมีประสิทธิภาพในการคัดเลือกดังกล่าว จะพบว่าวิธีการมักจะดำเนินการตามที่ริชาร์ด สตีเฟน เออร์บร็อก (Uhrbrock.1984:272-302) เสนอไว้ดังนี้คือ

- (1) การต้อนรับผู้สมัคร (Reception of Applicants)
- (2) การสัมภาษณ์ขั้นต้น (Preliminary Interview)
- (3) การกรอกใบสมัคร (Application Blank) การตรวจการกรอกใบสมัครและการตรวจสอบการอ้างอิง
- (4) การดำเนินการทดสอบ (Employment Tests)
- (5) การสัมภาษณ์ (Interview)
- (6) การตรวจสอบประวัติ (Investigation of Previous History)
- (7) การคัดเลือกขั้นต้นจากฝ่ายว่าจ้าง (Preliminary Selection in Employment Department)
- (8) การคัดเลือกขั้นสุดท้ายโดยหัวหน้างาน (Final Selection by Foreman or Supervisor)
- (9) การตรวจสุขภาพ (Physical Examination)
- (10) การบรรจุบุคลากร (Placement)

สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2536:457-458) กล่าวว่าไว้ว่าขั้นตอนการคัดเลือกคือการตรวจสอบเพื่อจะได้คนที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการเข้ามาทำงาน โดยมี ขั้นตอนการคัดเลือกตามภาพที่ 2.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนต่างๆ ของการคัดเลือก

ที่มา : สมยศ นาวิการ (2536:457-458)

กรอกใบสมัครงาน เพื่อตอบสนองความมุ่งหมาย 3 อย่าง คือ ประการแรก ใบสมัครงานให้ให้เห็นอย่างเป็นทางการถึงตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้สมัครงานต้องการ ประการที่สอง ใบสมัครงานให้ข้อมูลเบื้องต้นกับผู้สัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ ประการที่สาม ใบสมัครงานจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลทางด้านบุคคลขององค์กร ถ้าหากว่าผู้สมัครงานถูกว่าจ้างเข้ามาทำงาน ใบสมัครงานควรมีข้อมูลเฉพาะเพื่อใช้ในการคาดคะเนความสำเร็จของการทำงานของผู้สมัครงานเหล่านั้น

การสัมภาษณ์เพื่อการกลั่นกรอง ถูกใช้ในการประเมินอย่างรวดเร็วเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สมัครงานในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การสัมภาษณ์ในตอนแรกจะเป็นตัวกำหนดทั้งผู้สมัครงานและผู้สัมภาษณ์ว่ากระบวนการคัดเลือกควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ ผู้สมัครงานอาจจะถูกถามคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ของเขา ความคาดหวังเงินเดือนและอื่นๆ

การทดสอบเพื่อการคัดเลือก ในการทดสอบองค์การพยายามคาดคะเนว่าผู้สมัครงานจะปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน ในกรณีของพนักงานปฏิบัติการแล้ว การทดสอบจะเน้นอยู่ที่ทักษะทางกลไกและความถนัด (เช่น การทดสอบการพิมพ์ดีด) บริษัทบางแห่งใช้การทดสอบบุคลิกภาพและจิตวิทยา ในการคัดเลือกผู้บริหาร การทดสอบควรจะเชื่อถือได้และให้ความเที่ยงตรง

การตรวจสอบภูมิหลังและการอ้างอิง ประวัติหรือใบสมัครงานของผู้สมัครงานจะถูกรวบรวมความจริงและข้อมูลเพิ่มเติมจะแสวงหาจากการอ้างอิง หรือนายจ้างคนก่อนของผู้สมัครงาน การตรวจสอบเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ เนื่องจากการศึกษาต่างๆ ได้ชี้ให้เห็นว่า ประมาทครั้งหนึ่งของผู้สมัครงานจะให้เรื่องราวที่ผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง โดยปกติผู้บริหารหรือผู้สัมภาษณ์จะขอให้ผู้บังคับบัญชาคนก่อนของผู้สมัครงานรับรองข้อมูลที่ผู้สมัครงานให้มา และประเมินความสามารถและทักษะของผู้สมัครงานด้วย

การสัมภาษณ์ในรายละเอียด การสัมภาษณ์ในรายละเอียด ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้สมัครงาน นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้มาจากใบสมัคร การสัมภาษณ์ครั้งนี้ไม่เหมือนกับ การสัมภาษณ์เพื่อการถ่วงถ่วงที่กระทำโดยเจ้าหน้าที่แผนกบุคคล การสัมภาษณ์รายละเอียดจะกระทำโดยผู้บริหารที่ผู้สมัครงานต้องไปทำงานด้วยในฐานะที่เป็นผู้อยู่ได้บังคับบัญชา คำถามที่เป็นแบบฉบับของการสัมภาษณ์ในรายละเอียดอาจจะเป็นไปได้ดังนี้ : ทำไมคุณจึงลาออกจากงานเดิมของคุณ และทำไมคุณคิดว่าคุณมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นี้ เป็นต้น

การตรวจร่างกาย การตรวจสอบร่างกายเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือก การตรวจสอบร่างกายถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าผู้สมัครงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการป้องกันพนักงานของคนอื่นๆ จากโรคติดต่อ การทำบันทึกทางสุขภาพของผู้สมัครงาน และการป้องกันองค์การจากการถูกเรียกร้องให้ชดเชยผลตอบแทนกับคนงานอย่างไม่เป็นธรรม

ถ้าหากว่าผู้สมัครงานผ่านขั้นตอนของการคัดเลือกเหล่านี้แล้ว ข้อเสนอต่างๆ จะถูกเสนอขึ้นมา ข้อเสนอทางการเงินเดือนควรจะแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้และเข้ากันได้กับโครงสร้างของเงินเดือนที่เป็นอยู่ขององค์การ ข้อเสนอที่มีน้อยจนเกินไป อาจจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจเมื่อเขาพบว่าบุคคลอื่นๆ ได้รับผลตอบแทนอะไรบ้าง ข้อเสนอที่มีมากจนเกินไปอาจจะทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับพนักงานที่กำลังทำงานอยู่กับองค์การได้

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

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

2. การเลือกเกณฑ์และตัวพยากรณ์ (Selection of Criteria and Predictor) ในขั้นนี้มี 2 ขั้นตอน คือ ตอนแรกเป็นการเลือกเกณฑ์ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดว่า บุคคลจะประสบผลสำเร็จในด้านการทำงานอย่างไร ตอนที่สองเป็นการเลือกเครื่องมือที่สามารถใช้ทำนายคนงานที่ทำงานได้สำเร็จ ซึ่งก็คือตัวพยากรณ์ ได้แก่ แบบทดสอบ การสัมภาษณ์ ฯลฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีข้อผิดพลาดประการใดขอสงวนสิทธิ์ไว้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ซึ่งก็คือตัวพยากรณ์ ได้แก่ แบบทดสอบ การสัมภาษณ์ ฯลฯ

3. การวัดผลการปฏิบัติงาน (Measurement of performance) เมื่อได้เกณฑ์และตัวพยากรณ์แล้วก็เริ่มวัดเกณฑ์จากผลงานเดิมของบุคคลที่เคยทำไว้ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการรับบุคคลใหม่ โดยอาจใช้การทดลองให้ทำงานก่อนแล้วจึงวัดผลก็ได้ หลังจากนั้นก็นำผลการทำงานของแต่ละคนไปเปรียบเทียบกับตัวพยากรณ์

4. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์และเกณฑ์ (Relating predictor to criteria) พิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของลูกจ้างที่ทำได้จากตัวพยากรณ์เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่เป็นจริง ถ้าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นสามารถทำให้การคัดเลือกประสบความสำเร็จก็หมายความว่าตัวพยากรณ์กับเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อกัน การหาค่าความสัมพันธ์เช่นนี้เรียกว่า “การตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวพยากรณ์”

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

6. การประเมินผลทบทวน (Reevaluation) สถานการณ์การทำงานมักจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สิ่งใดที่ทำให้เกิดการคัดเลือกได้ผลดีในวันนี้อาจไม่เหมาะสมในวันหน้าก็ได้ เช่น ผู้สมัครเปลี่ยน สภาพงานเปลี่ยน สถานะการจ้างงานเปลี่ยน ดังนั้นการคัดเลือกที่ดีจะต้องมีการประเมินผลทบทวนเป็นระยะๆ เพื่อให้การทำงานต่างๆ ได้ออกแบบไว้อย่างถูกต้องแน่นอน

สำหรับกระบวนการคัดเลือกบุคลากรในประเทศไทยนั้นอาจแบ่งขั้นตอนออกพิจารณาได้ดังนี้ (อุทัย หิรัญโต, 2523:101-103) คือ

ก. การกำหนดคุณสมบัติและวุฒิเป็นการคัดเลือกขั้นต้นที่จะให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติ วิธีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลนั้น ขั้นแรกจะต้องวิเคราะห์งานและกำหนดรายละเอียดของคำพรรณาลักษณะงานเสียก่อน แล้วจึงกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าทำงานได้ถูกต้อง คุณสมบัติดังกล่าวนี้ต้องให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งคุณภาพและปริมาณของงาน การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลนี้ในวงการธุรกิจเอกชนอาจจะไม่พิถีพิถันคุณสมบัติทางด้านสังคมมากนัก แต่เน้นถึงประสบการณ์ในการทำงาน

ข. การตรวจสอบใบสมัครเป็นการตรวจสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรให้ได้ถูกต้องตามคุณสมบัติและวุฒิที่กำหนดไว้

ค. การวิเคราะห์คุณสมบัติหรือคุณสมบัติเบื้องต้น การปฏิบัติในขั้นนี้จะช่วยให้ทราบว่าผู้สมัครมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

ง. การทดสอบ วัตถุประสงค์ของการทดสอบ คือ การถ่วงกรองความรู้ สติปัญญา ความคิดและความจำของผู้สมัครว่ามีมากน้อยเพียงใด

จ. การสัมภาษณ์ขั้นสุดท้าย มักเป็นการสัมภาษณ์ โดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อตัดสินใจขั้นสุดท้าย บุคคลที่ผ่านการทดสอบมาแล้วจะได้รับการคัดเลือกหรือไม่ ส่วนใหญ่จะอยู่ในขั้นนี้

2.2.7 การทดสอบเพื่อการคัดเลือกบุคลากร

การที่จะทำให้องค์กรมั่นใจและพิสูจน์ได้ว่าเมื่อรับบุคคลเข้ามาทำงานแล้วจะเป็นที่พึงพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น คือมีการจ้างงานเพื่อทดลองงานเพื่อเป็นการสังเกตและดูผลงานในระยะเวลาหนึ่งก่อน แต่วิธีการนี้จะเสียเวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย จึงไม่เป็นที่นิยมกัน แต่การที่จะให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครและเข้ารับการสัมภาษณ์ก็ยอมไม่เพียงพอที่ประเมินหรือตัดสินใจว่า บุคคลนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุดหรือไม่ วิธีการทดสอบจึงเป็นที่นิยมปฏิบัติกัน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านทฤษฎีหรือปฏิบัติ การทดสอบอาจมีข้อแตกต่างในเรื่องของเกณฑ์และมาตรฐานของแต่ละองค์กร แต่ก็สามารถเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมให้วิธีการคัดเลือกมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

การทดสอบเพื่อการจ้างนั้น จะมีวิธีการที่เป็นระบบและเป็นทางการที่จะสามารถทำให้ผู้มีหน้าที่ในการคัดเลือกสามารถตัดสินใจเลือกผู้สมัครที่ต้องการออกมาได้ นอกจากการทดสอบในด้านความรู้ความสามารถโดยตรงกับตำแหน่งนั้นๆแล้ว ก็อาจมีการทดสอบทางด้านจิตวิทยาร่วมด้วยเพราะสามารถวัดสิ่งที่ต้องการได้หลายด้าน เช่น ความสามารถในการใช้เหตุผล ความสามารถในการเรียนรู้ อารมณ์ ความถนัด เป็นต้น

แม้ว่าการทดสอบจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกบุคคลแล้ว แต่ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์กันเกิดขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของความกลัว ความสงสัย ความลำเอียงทางด้านเชื้อชาติ การไม่มีเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ที่น่าเชื่อถือ เป็นต้น ซึ่งเรื่องนี้มีข้อถกเถียงกันว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากโครงการทดสอบของแต่ละองค์กร และการดำเนินการทดสอบว่ารัดกุมเพียงใด เพราะถ้าหากได้มีการวางแผนการจัดการและมีนโยบายที่มีประสิทธิผลแล้วปัญหาดังกล่าวก็จะไม่เกิดขึ้น

ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะหน่วยงานรัฐบาลหรือเอกชนต่างก็ใช้การทดสอบในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้น อย่างไรก็ตามถ้าต้องการให้ดำเนินการทดสอบได้ผลดีควรจะต้องมีนโยบายและกำหนดวิธีการทดสอบไว้ก่อน

1. ความหมายของการทดสอบ

การทดสอบ คือ กิจกรรมหรือวิธีการอย่างหนึ่งที่บุคคล หรือองค์กรจัดทำขึ้นเพื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการจะวัด เช่น ระดับสติปัญญา ทักษะการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

2. การกำหนดนโยบายการทดสอบ

โดยทั่วไปฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายที่ทำหน้าที่ว่าจ้าง จะสามารถเผชิญกับปัญหาการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการดำเนินการทดสอบได้อย่างดี ถ้าได้มีการกำหนดนโยบายการทดสอบที่ชัดเจน โดยให้ครอบคลุมในเรื่องเป้าหมาย และวิธีการทดสอบ ตลอดจนวิธีการดำเนินการทดสอบเมื่อเป็นเช่นนี้ในการทดสอบแต่ละครั้ง จึงควรจะได้มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่กลุ่ม

บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยให้เกิดความมั่นใจในเรื่องการออกแบบการดำเนินการ และการตีความการทดสอบ

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการวางแผนนโยบายการทดสอบที่ดีดังกล่าว เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการทดสอบควรจะตระหนักถึงข้อจำกัดของการทดสอบดังนี้ (McFarland.1968:270-271)

(1) การทดสอบเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเหลือการคัดเลือกวิธีอื่นๆเมื่อเป็นเช่นนั้น การทดสอบจึงไม่สามารถทดแทนวิธีการคัดเลือกอื่นๆ ได้ทั้งหมด กล่าวอีกนัยหนึ่ง ไม่ควรจะใช้การทดสอบอย่างเดียวในการคัดเลือกควรจะใช่วิธีการคัดเลือกอื่นเข้ามาเสริมหรือเข้ามาช่วยด้วย

(2) การทดสอบแม้ว่าจะมีความเที่ยงตรงแต่ก็มักจะมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอาจจะเกิดจากวิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ยังไม่สมบูรณ์เพียงพอ และยังไม่อาจควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทดสอบได้ทั้งหมด

(3) ข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอๆ กับ การทดสอบ นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ยังอาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากการใช้ข้อสอบที่ไม่เหมาะสมหรือเกิดจากการใช้บรรทัดฐานในการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ไม่เหมาะสม

(4) การทดสอบใดๆก็ตาม ที่พยายามจะวัดเฉพาะลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ถือเป็นการทดสอบที่น่าจะเชื่อถือได้ยาก

(5) ควรใช้แบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้สูงเท่านั้น ในการทดสอบ

3. วิธีการทดสอบ

ในประเทศที่พัฒนาแล้วบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เมื่อจะทำการคัดเลือก โดยการทดสอบอาจจะเลือกใช้วิธีออกแบบทดสอบเองหรือใช้แบบทดสอบมาตรฐานจากศูนย์วิจัยและพัฒนาแบบทดสอบ อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะโดยวิธีใดแบบทดสอบที่ออกมาควรจะมี ความเที่ยงตรงเชื่อถือได้ และโครงการการทดสอบควรจะอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยตรง โดยทั่วไปวิธีการทดสอบเพื่อการคัดเลือกบุคลากร องค์กรหรือหน่วยงานสามารถเลือกใช้วิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) องค์กรหรือหน่วยงานจัดการทดสอบเอง โดยใช้แบบทดสอบที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดสร้างหรือพัฒนาขึ้นมา

(2) องค์กรหรือหน่วยงานจัดการทดสอบเอง แต่ใช้แบบทดสอบที่สถาบันหรือองค์กรอื่นพัฒนาขึ้นมา

(3) องค์กรหรือหน่วยงานมอบหมายให้สถาบันหรือองค์กรอื่นจัดการทดสอบให้ โดยใช้แบบทดสอบของสถาบันหรือองค์กรนั่นเอง

4. ประเภทของการทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้นอีกทั้งห้ามมิให้เผยแพร่เนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าภาพเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องจากงานในองค์กรมีมากมายหลายชนิด ฉะนั้นการได้บุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์แตกต่างกันมากมายมาไว้ในองค์กรจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้จึงได้มีความพยายามที่จะสร้างและกำหนดวิธีการที่จะใช้เป็นเครื่องมือวัดความสามารถของบุคคล เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน เครื่องมือที่นำมาใช้ก็มีหลายแบบต่าง ๆ กันขึ้นอยู่กับประเภทของงานและความมุ่งหมายของการใช้ ซึ่งในบรรดาเครื่องมือเหล่านั้นที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ การทดสอบ (Test) ซึ่งจัดว่าเป็นการวัด (Measure) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นในการคัดเลือกที่ถูกต้องแม่นยำ การทดสอบเป็นสิ่งที่มีจำนวนมากในองค์การเพราะเป็นการช่วยทำให้ทราบถึงวุฒิความสามารถของผู้สมัคร (Mandell.1956:286) ซึ่งส่วนใหญ่มักจะถือเอาการทดสอบทางจิตวิทยามาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเพราะวัดสิ่งที่ต้องการได้หลายด้าน เช่น ความสามารถในการใช้เหตุผล ความสามารถในการเรียนรู้ อารมณ์ ความถนัด เป็นต้น แบบทดสอบเหล่านี้เป็นการทำนายว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะเป็นอย่างไรในอนาคต (Flippo. 1961:155) แบบทดสอบทางจิตวิทยาแบ่งออกได้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2531:112-114; สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 147-153; Blum and Naylor. 1968:107-114)

ก. การทดสอบสติปัญญา (Intelligence Tests) เป็นวิธีที่ใช้กันแพร่หลายที่สุดสำหรับวัดคุณสมบัติทั่วไปของบุคคล การทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถทางจิตของบุคคลคือ วัดความเข้าใจ ความคล่องในการพูดหรือใช้ถ้อยคำ ความจำ การใช้เหตุผล การใช้ตัวเลข ความรวดเร็วในการเข้าใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมองภาพ การให้คะแนนในการทดสอบวิธีนี้อาจสรุปผลออกมาเป็นปริมาณหรือคุณภาพของผู้เข้าสอบ

ข. การทดสอบความถนัด (Aptitude Tests) คือการทดสอบความสามารถของคนที่จะเรียนรู้บางอย่างหนึ่งภายในเวลาที่กำหนด การใช้วิธีการสอบเพื่อวัดความถนัดนี้เหมาะสำหรับคนที่ไม่เคยทำงานมาก่อนหรือมีประสบการณ์มาน้อยมาก เพราะจะทำให้ทราบว่าใครเหมาะที่จะทำอะไรและมีความสามารถในการทำงานขนาดใด

ค. การทดสอบความสัมฤทธิ์ผล (Achievement Tests) วิธีนี้ใช้วัดคุณสมบัติของบุคคลที่เคยทำงานมาแล้ว เมื่อฝ่ายบุคคลตรวจสอบคู่มือสมัครของผู้สมัครแล้วก็จะรู้ว่าบุคคลใดเคยรู้อะไรหรือเคยทำงานอะไรมาแล้ว ฝ่ายบุคคลอาจทำการทดสอบว่าบุคคลนั้นมีความรู้ในเรื่องนั้นเพียงใด วิธีการที่ใช้ อาจทำได้ 2 อย่างคือ อย่างแรกด้วยการถามถึงเรื่องนั้น โดยตรงซึ่งอาจให้ตอบด้วยปากเปล่าหรือเขียนคำตอบมา อย่างที่สองด้วยการให้ทดลองปฏิบัติงานนั้นให้ดูเป็นตัวอย่าง การทดสอบดังกล่าวจะทำให้ประเมินผลของการปฏิบัติงานของผู้เข้าสอบได้

ง. การทดสอบความสนใจในอาชีพ (Vocational Tests) ทำให้ทราบว่าบุคคลใดชอบหรือไม่ชอบอะไรที่เกี่ยวกับอาชีพ งานอดิเรกและกิจกรรมส่วนตัวอย่างอื่น โดยมีข้อสมมติว่าบุคคลที่ชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางเดียวกันมักจะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ดีเหมือนกัน วิธีการทดสอบความสนใจนี้มีวิธีใช้อยู่ 2 วิธี คือแบบทดสอบความสนใจในอาชีพของ Strong (Strong Vocational Interests Blank) และแบบทดสอบของ Kuder (Kuder Preference Record)

ซึ่งวิธีแรกถามเกี่ยวกับอาชีพที่ชอบ เฉยๆ และไม่ชอบ (Like- indifferent -dislike variety) เช่น นักบัญชี สถาปนิก วิศวกร เป็นต้น ส่วนที่สองถามเกี่ยวกับสิ่งที่สนใจ (interest grouping) เช่น การคำนวณ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ ฯลฯ ปัญหาในการทดสอบความสนใจก็คือ ความซื่อสัตย์ของผู้สมัครงาน เนื่องจากผู้สมัครงานหวังที่จะได้งานทำจึงพยายามตอบว่าตนมีความสนใจในงานที่สมัคร

จ. การทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Tests) การทดสอบวิธีนี้เพื่อหาว่าผู้สมัครสอบมีความสามารถเข้ากับผู้อื่น ได้ดีเพียงใด และสามารถชักจูงบุคคลอื่นให้คล้อยตามขนาดไหน เพราะผู้ที่ผ่านการทดสอบต่างมาอย่างดี มีความถนัด มีประสบการณ์มาอย่างดี ก็ตามอาจประสบความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ เพราะขาดบุคลิกลักษณะที่ดี การทดสอบทางด้านบุคลิกลักษณะเป็นการวัดความเป็นกลาง ความพอใจตนเอง ความเห็นแก่ส่วนตนหรือบุคคลอื่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่อฟัง และความสามารถในการเข้าสังคม โดยปรกติการทดสอบโดยวิธีนี้มีหลักการเพื่อคัดคนที่มีลักษณะที่เกินไป (extreme tendency) ออกไปเพราะคุณสมบัติดังกล่าวมีส่วนที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน (เสนาะ ดิยาวี. 2516:113)

5. ลักษณะของการทดสอบ

การทดสอบเป็นวิธีการหนึ่งที่ยืนยันว่าจะทำให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในองค์กร แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าคัดเลือกบุคคลจะใช้วิธีนี้วิธีเดียว ควรมีการใช้วิธีอื่นๆ ประกอบด้วย อย่างไรก็ตามทุกครั้งที่มีการทดสอบจะต้องมีแบบทดสอบเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้การทดสอบมีมาตรฐาน ทำนองเดียวกัน ถ้าในการทดสอบแต่ละครั้งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ใช้แบบทดสอบที่ดี โอกาสที่องค์กรจะได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่างได้ย่อมมีมาก แต่ถ้าได้แบบทดสอบที่มีลักษณะตรงกันข้าม โอกาสที่องค์กรจะได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่างเป็นเรื่องที่คาดหวังได้ยาก

โดยทั่วไปลักษณะของแบบทดสอบที่ดีที่ใช้ในการคัดเลือกมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความเที่ยงตรง (Validity) คำว่าความเที่ยงตรงนี้ โดยทั่วไป อาจพิจารณาความหมายในลักษณะที่ใช้ประโยชน์ได้เป็น 3 ประการ (สวัสดี สุคนรัมย์. 2517:107) คือ

- ความเที่ยงตรงที่สามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงปฏิบัติการกับตัวแปรเฉพาะได้ หมายความว่าผลของการวัดนั้น สามารถใช้การคาดคะเนได้ว่าบุคคลจะมีการแสดงพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่งตามที่ต้องการ

- ความเที่ยงตรงที่มีลักษณะเป็นตัวแทนสาระสำคัญของสิ่งที่จะวัดนั่นคือ สาระสำคัญของ การวัดของแบบทดสอบตรงกับสาระสำคัญของสิ่งที่ตั้งเป้าหมายในการวัดได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
- ความเที่ยงตรงที่วัดค่าคุณสมบัติและพฤติกรรมของบุคคลได้ กล่าวคือผลของการวัดแสดง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ลอกแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นคุณสมบัติทางจิตวิทยาของบุคคลได้

นั่นคือ ความหมายของความเที่ยงตรงในลักษณะที่ใช้ประโยชน์ต่างๆไป สำหรับความหมายของความเที่ยงตรงในกรณีของแบบทดสอบมักจะหมายถึงการที่แบบทดสอบสามารถทำหน้าที่วัดสิ่งที่ต้องการวัดได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ที่จำแนกออกได้ 4 ประเภท คือ

1) ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง เป็นลักษณะของแบบทดสอบที่มีรูปแบบหรือโครงสร้างตามทฤษฎีที่ต้องการวัด เช่น ถ้าต้องการวัดเชาว์ แบบทดสอบที่สร้างขึ้นเพื่อจะวัดเชาว์จะต้องมีองค์ประกอบหรือโครงสร้างตามทฤษฎีที่จะนำมาวัดเชาว์

2) ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เป็นความสามารถของแบบทดสอบที่วัดได้ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการวัด

3) ความเที่ยงตรงตามสภาพ เป็นลักษณะของแบบทดสอบที่ช่วยให้ประมาณสถานภาพอันแท้จริงของผู้ทดสอบได้ถูกต้อง

4) ความเที่ยงตรงตามพยากรณ์ คล้ายกับความเที่ยงตรงตามสภาพ ต่างกันที่ความเที่ยงตรงตามพยากรณ์จะต้องสามารถประมาณสถานภาพหรือความสำเร็จในอนาคตได้ ถ้าแบบทดสอบทำเช่นนั้นได้ถือว่าแบบทดสอบนั้นมีความเที่ยงตรงตามพยากรณ์สูง

2. มีความเชื่อถือได้ (Reliability) หมายถึงแบบทดสอบที่สามารถให้คะแนนคงที่แน่นอน แม้จะทดสอบซ้ำก็ครั้งก็ตาม ผู้ที่สอบย่อมจะได้คะแนนเท่ากัน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นมีตัวแปรอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องที่อาจไปมีผลทำให้คะแนนแตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้จากการทดสอบครั้งก่อนๆ หรืออารมณ์ ความถนัด ความเหนื่อย การขาดสมาธิของผู้เข้าสอบที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

3. มีความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง แบบทดสอบที่ทำให้ผู้ทดสอบทุกคนมีโอกาสที่จะตอบถูกถ้ามีความรู้ในเรื่องที่ออกสอบนั้นๆ ไม่ใช่การลวงผู้เข้าสอบโดยใช้ความคลุมเครือของภาษา ซึ่งถ้าหากข้อสอบใดก็ตามทำให้ผู้เข้าสอบมีโอกาสที่จะตอบถูก ถ้ามีความรู้ในเรื่องที่ออกสอบ ก็ตอบได้ว่าแบบทดสอบนั้นมีความยุติธรรม

4. มีความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง แบบทดสอบที่มีลักษณะชัดเจน คำถามหรือคำตอบไม่มีความคลุมเครือ ผู้ให้คะแนนหรือผู้ตรวจไม่มีโอกาสที่จะให้คะแนนโดยมีอคติได้ เมื่อเป็นเช่นนี้แบบทดสอบที่มีความเป็นปรนัยจึงเป็นแบบทดสอบที่การตรวจให้คะแนนต้องเท่ากัน การแปรคะแนนเป็นไปอย่างเดียวกัน

5. มีอำนาจในการจำแนก(Discrimination) หมายถึงคำถามในแบบทดสอบแต่ละข้อต้องสามารถจำแนกแยกแยะคนที่มีความสามารถออกจากคนที่ไม่มีความสามารถได้ นั่นคือคนที่มีความสามารถจะตอบถูก คนที่ไม่มีความสามารถจะตอบไม่ถูก

6. มีความเฉพาะเจาะจง(Specification) หมายถึงว่าในการสร้างแบบสอบตามนั้นผู้สร้างจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของสิ่งที่จะถามให้ถ่องแท้ชัดเจนเสียก่อน แล้วจึงสร้างแบบทดสอบให้ตรงไปสู่วัตถุประสงค์นั้นๆ เพื่อจะได้ทราบถึงส่วนที่ต้องการวัดได้โดยถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงบนสื่อออนไลน์ และต้องแจ้งวงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. มีการให้เวลาที่เหมาะสม (Speediness) หมายถึงแบบทดสอบที่ดีจะต้องสามารถให้เวลาที่เหมาะสมในการตอบกับผู้เข้าสอบ คือเป็นเวลาพอเพียงที่ผู้เข้าสอบเกินกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมดสามารถทำข้อสอบข้อนั้นเสร็จ

2.2.8 แนวคิดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

1. ความหมายของการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์โดยทั่วไปเป็นรูปแบบหนึ่งของการรวบรวมข่าวสารข้อมูลของผู้สมัครงานซึ่งอาจจะกระทำ 2-3 ครั้ง ในระหว่างที่ทำการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน กล่าวคือในครั้งที่หนึ่งอาจจะกระทำก่อนที่จะให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครและครั้งที่สองหลังจากที่ผู้สมัครได้ผ่านการทดสอบแล้ว จะถูกสัมภาษณ์อีกครั้ง เพื่อทางองค์การจะได้ข่าวสารข้อมูลเพิ่มเติม ส่วนที่จะสัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกหรือไม่หลังจากครั้งที่สองไปแล้ว ย่อมขึ้นอยู่กับงาน ในตำแหน่งที่ว่าง

การสัมภาษณ์หมายถึงขบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลกัน (Trull. 1978:199) หรือหมายถึง การสนทนาที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Bingham and Moore. 1941:1) หรือหมายถึง การพบปะสนทนาพูดคุยของบุคคลตั้งแต่สองคนหรือมากกว่านั้น โดยมีการนัดหมายไว้ ซึ่งอาจจะกระทำโดยใช้คำพูด ท่าทาง เครื่องหมายและความรู้สึกที่แสดงออกได้ หรือหมายถึง การพบปะสนทนาพูดคุยกัน โดยมีจุดมุ่งหมายระหว่างผู้ต้องการทราบข่าวสารข้อมูล ซึ่งเรียกว่า ผู้ทำการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข่าวสารข้อมูล ซึ่งเรียกว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ก็ได้ (จุมพล หนิมพานิช. 2547 :129)

2. ความสำคัญของการสัมภาษณ์

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การสัมภาษณ์นั้นก็คือรูปแบบหนึ่งของการที่จะได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลของผู้สมัครนั่นเอง นอกจากข้อมูลที่ได้จากใบสมัครในเบื้องต้นแล้ว การเก็บข้อมูลเพิ่มเติมหรือในรายละเอียดก็สามารถทำได้ในขั้นตอนการสัมภาษณ์นี้ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่จะได้ข่าวสารข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ข้อมูลที่จะได้จากการสัมภาษณ์จะมากพอและตรงตามวัตถุประสงค์ที่จะนำมาใช้ในการประเมินและคัดเลือกมากน้อยแค่ไหน ก็ขึ้นอยู่กับวิธีการและเทคนิคในการสัมภาษณ์ และยังขึ้นอยู่กับตัวผู้สัมภาษณ์ด้วย เพราะการสัมภาษณ์เป็นเรื่องที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญส่วนบุคคล บ่อยครั้งที่การสัมภาษณ์พบว่าผู้สัมภาษณ์ไม่สามารถจะได้รับข้อมูลจากผู้ที่มาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสาเหตุหนึ่งมาจากผู้สัมภาษณ์ไม่มีประสบการณ์ ขาดทักษะการเรียนรู้วิธีการสัมภาษณ์ที่มีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาในเรื่องนี้วิธีหนึ่งคือ การเรียนรู้พยายามฝึกฝนการสัมภาษณ์ให้มีความชำนาญ ก่อนที่จะเข้า

เอกสารนี้รับหน้าที่ในการสัมภาษณ์ รับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ประเภทของการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์แบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ ได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง (บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธ์. 2543 :165-167) ในที่นี้ได้แบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ประเภทดังนี้คือ

ประเภทที่หนึ่ง โดยถือเกณฑ์บทบาทระหว่างผู้ทำการสัมภาษณ์กับผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ สามารถแบ่งประเภทของการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) การสัมภาษณ์ที่ไม่ได้กำหนดแนวหรือหัวข้อไว้ล่วงหน้า (Non-Driven Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ปล่อยให้ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์อธิบายแนวคิดของตนไปเรื่อยๆ ตามความพอใจ

2) การสัมภาษณ์แบบหยั่งลึก (In-dept Interview) การสัมภาษณ์แบบนี้ผู้ทำการสัมภาษณ์มีความประสงค์ที่จะได้ข้อเท็จจริงทั้งหมดจากผู้ที่ถูกสัมภาษณ์

3) การสัมภาษณ์แบบซ้ำหรือการสัมภาษณ์แล้วสัมภาษณ์อีก (Multiple-Session or Repeated Interview)

ประเภทที่สอง ถือเกณฑ์โครงสร้างของการสัมภาษณ์ในกรณีนี้สามารถแบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ประเภทคือ

1) การสัมภาษณ์แบบที่ได้มีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานไว้ก่อน (Standardized or Structured Interview) การสัมภาษณ์แบบนี้จะมีการกำหนดหรือเตรียมคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าอย่างเรียบร้อยก่อนเมื่อเริ่มสัมภาษณ์ก็จะถามไปตามคำถามที่ได้เตรียมไว้

2) การสัมภาษณ์ที่ไม่ได้มีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานไว้ก่อน (Less Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้ทำการสัมภาษณ์มีอิสระในการถามและผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ก็มีอิสระในการตอบ การสัมภาษณ์แบบนี้ไม่มีกฎเกณฑ์มาตรฐานตายตัว

ประเภทที่สาม ถือเกณฑ์จำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์ สามารถแบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีผู้ถูกสัมภาษณ์เพียงคนเดียวเผชิญหน้ากับผู้ทำหน้าที่ในการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นที่นิยมมากในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

2) การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Group Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีผู้ถูกสัมภาษณ์หลายคน วิธีนี้ผู้ทำการสัมภาษณ์จะแจ้งวัตถุประสงค์และป้อนคำถามให้กลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าไปอย่างชัดเจนแล้วให้แต่ละคนตอบ ในขณะที่ตอบถ้ามีใครสงสัยก็สามารถถามได้ การสัมภาษณ์แบบนี้มักไม่ค่อยได้ผลดี ขาดสารข้อมูลที่ได้อาจจะไม่ค่อยได้ประโยชน์นัก

ประเภทที่สี่ แบ่งประเภทของการสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ประเภทย่อย โดยถือเกณฑ์ที่ขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้คือ (McFarland. 1968:282-284)

1) การสัมภาษณ์ที่ได้มีการกำหนดคำถามแนวหรือหัวข้อไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์แบบนี้เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้กันมากที่สุดในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นการถามตอบแบบเผชิญหน้ากันมีการกำหนดคำถามแนวหรือหัวข้อที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ไว้ก่อนซึ่งคำถามหรือหัวข้อที่จะใช้ในการสัมภาษณ์นี้มักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานและเรื่องราวอื่นๆ รวมทั้งข่าวสารข้อมูลทางด้านภูมิหลังของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน

จุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์แบบนี้นอกจากจะวัดความรู้ในเรื่องของงานแล้ว ยังมีโอกาสที่ผู้ทำการสัมภาษณ์จะได้มีโอกาสสังเกตลักษณะ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ได้อีกด้วย ข้อดีของการสัมภาษณ์แบบการกำหนดคำถามแนวหรือหัวข้อไว้ล่วงหน้า โดยเฉพาะผู้ทำการสัมภาษณ์ที่ยังไม่มีความชำนาญ ไม่มีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์มากพอ เพราะจะช่วยให้เขาดำเนินการสัมภาษณ์ได้ถูกต้อง ประการที่สอง ทำให้การสัมภาษณ์ดำเนินได้อย่างต่อเนื่องกัน เพราะเมื่อผู้ทำการสัมภาษณ์ถามเรื่องหนึ่งเสร็จก็จะสามารถถามอีกเรื่องหนึ่งได้ทันที

2) การสัมภาษณ์แบบที่ได้มีการกำหนดแบบแผนไว้ก่อน (Patterned Interview) การสัมภาษณ์แบบนี้แตกต่างไปจากแบบที่หนึ่ง ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อขจัดข้อยุ่งยากหรือข้อจำกัดบางประการ การสัมภาษณ์แบบนี้โดยทั่วไปมีข้อดีในเรื่องที่ช่วยทำให้วิธีการสัมภาษณ์มีมาตรฐานและแม้จะเป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้เวลาน้อยกว่าแบบอื่นๆ แต่เนื่องจากมีลักษณะเชิงวิเคราะห์สูง จึงได้กำหนดไว้ว่าผู้ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์ได้จะต้องผ่านการฝึกอบรมในการสัมภาษณ์มาอย่างดี (Mandell.1956 :9-10) มีนักวิชาการบางท่าน เช่น เจอรัลด์ เอช วิทลอค (Gerrald H. Whitlock) ได้ชี้ให้เห็นว่า การสัมภาษณ์แบบนี้ นอกจากจะมีข้อดีดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีข้อดีในแง่อื่นอีกมาก เช่น ยังถือว่าผู้ที่ถูกสัมภาษณ์หรือผู้สมัครยังเป็นศูนย์กลางอยู่ และเนื่องจากในการสัมภาษณ์แบบนี้ผู้ทำการสัมภาษณ์จะต้องเตรียมตกลงวิธีการที่จะบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมให้เป็นแบบเดียวกันหรือได้มาตรฐานเดียวกันเมื่อเป็นเช่นนี้ ทำให้กล่าวได้ว่าการสัมภาษณ์แบบนี้มีส่วนที่จะช่วยให้การสัมภาษณ์ได้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากข้อดีดังที่ได้กล่าวมาแล้ว วิทลอคยังมีความเห็นต่อไปว่า การสัมภาษณ์แบบนี้ยังมีข้อดีในแง่อื่นๆอีก คือมีส่วนช่วยลดการอภิปรายซักถามประสบการณ์ของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ที่ไม่ได้สาระลงไป และประการสุดท้ายคือ ช่วยให้มุ่งเน้นไปในประเด็นที่เกี่ยวกับภูมิหลังทางครอบครัว การศึกษา การฝึกอบรม ประวัติการทำงานและความสนใจต่างๆ ไปของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ (Whitlock. 1955 :40-45)

3) การสัมภาษณ์แบบที่ไม่ได้กำหนดแนวหรือหัวข้อไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์แบบนี้ดังที่ได้กล่าวมาข้างแล้วว่าเป็นการสัมภาษณ์ที่ปล่อยให้ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์อธิบายแนวความคิดของตนเองไปเรื่อยๆ ตามความพอใจ เมื่อเป็นเช่นนี้บทบาทของผู้ทำการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จึงเป็นการนั่งฟังและอาจจะต้องคอยกระตุ้นหรือคอยเร่งเร้าให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พูดให้มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเป็นเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าเห็นว่าผู้ที่ถูกสัมภาษณ์บางคนไม่พยายามพูดคุย นอกจากนี้ก็คอยพยายามให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้พูดตามความสบายใจ อย่าไปขัดจังหวะ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เปิดเผยความคิดและทัศนคติที่แท้จริงออกมา เมื่อเป็นเช่นนี้แน่นอนผู้ที่ทำการสัมภาษณ์แบบนี้จะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการอบรมและมีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์สูง การสัมภาษณ์แบบนี้หากมองในแง่ข้อดีหรือประโยชน์ จะเห็นได้ว่ามีส่วนที่จะทำให้ได้รับข่าวสารข้อมูลที่เป็นจริง เพราะผู้ที่ถูกสัมภาษณ์โดยทั่วไปคงจะเลือกพูดในเรื่องที่สำคัญกับตัวผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ก็รู้สึกสบายใจ ไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะต้องพยายามตอบคำถามต่างๆ ให้ถูกต้อง ข้อเสียของการสัมภาษณ์แบบนี้คือใช้เวลาจะนาน จะนั้นจึงไม่เหมาะกับการสัมภาษณ์ที่มีจำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์มาก

4) การสัมภาษณ์แบบยั่วอารมณ์ (Stress Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์ โดยการที่พยายามทำให้ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์มีอาการโกรธ เช่น ระหว่างสัมภาษณ์มีการขัดจังหวะตั้งคำถามบ่อยๆ ในลักษณะยั่วให้โมโห และแสดงกิริยาที่ไม่เป็นมิตรกับผู้ถูกสัมภาษณ์ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของวิธีการสัมภาษณ์แบบนี้ โดยทั่วไปใช้ในกรณีต้องการทราบพฤติกรรมของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์บางอย่าง เมื่อเป็นเช่นนี้การสัมภาษณ์แบบนี้จึงมีความเหมาะสมกับการคัดเลือกบุคคลที่เข้ามาทำหน้าที่พนักงานขาย และแน่นอนถ้าจะให้การสัมภาษณ์แบบนี้ได้ผลดีผู้ที่ทำการสัมภาษณ์จะต้องผ่านการฝึกอบรม มีความชำนาญและมีประสบการณ์มาอย่างดี และข้อสำคัญจะต้องใช้ด้วยความระมัดระวังและเมื่อใดก็ตามหากผู้เข้ารับการสัมภาษณ์มีลักษณะที่แสดงว่าไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ ก็ไม่ควรใช้การสัมภาษณ์แบบนี้เป็นอันขาด (สมิต สัจฉกร. 2524:33-34)

4. การเตรียมการสัมภาษณ์และวิธีการที่ใช้ในการดำเนินการสัมภาษณ์

1. การเตรียมการสัมภาษณ์

ในแง่ของหลักการ การขาดการวางแผนเตรียมในการสัมภาษณ์ ถือได้ว่าเป็นความผิดพลาดขั้นมหันต์ของกระบวนการสัมภาษณ์ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นกับผู้ทำการสัมภาษณ์ที่ขาดประสบการณ์ไม่เข้าใจหลักวิธีการสัมภาษณ์ เมื่อเป็นเช่นนี้ก่อนที่จะมีการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ควรจะได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ให้แน่ชัดก่อน ขณะเดียวกันก็วางแผนเตรียมคำถามต่างๆ ไว้ให้พร้อม ทั้งคำถามที่มุ่งจะให้คำตอบตามวัตถุประสงค์และคำถามที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบได้โดยไม่ต้องคิดขัด อย่างไรก็ตาม ในการตั้งคำถามนั้น ไม่ควรมั่นใจเกินไปว่าจะได้รับคำตอบตรงตามที่ถาม วิธีที่ดีก็คือ ตั้งคำถามไว้หลายๆ คำถามซึ่งอาจจะอาศัยหลักของการตั้งคำถามดังนี้ คือ

ประการที่หนึ่ง เพื่อให้บรรยากาศของการสัมภาษณ์เป็นไปในรูปของการสนทนา คำถามจึงควรจะเป็นในรูปของการสนทนาที่ดำเนินไปตามลำดับขั้นจากการสนทนาถึงสิ่งต่างๆ ไปที่มีส่วนสัมพันธ์กับผลงานของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ จากนั้นจึงมุ่งเข้าสู่ประเด็นสำคัญของการสัมภาษณ์

ประการที่สอง คำถามควรจะมีลักษณะสั้นและชัดเจน

ประการที่สาม อาจจะต้องมีการเตรียมคำถามไว้หลายๆ คำถามที่มีความคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้เพื่อกรณีที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่เข้าใจคำถามใด ควรได้นำคำถามใหม่มาถามได้ทันที

เหล่านี้คือหลักในการตั้งคำถาม เมื่อได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ตลอดจนการเตรียมในเรื่องของคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ไว้เรียบร้อยแล้ว ก็ควรทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ล่วงหน้าเท่าที่จะทำได้ก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เข้าสัมภาษณ์ทราบเกี่ยวกับเวลาและสถานที่ที่จะทำการสัมภาษณ์ ให้มีเวลาเตรียมตัว ต่อจากนั้นก็ทำการเลือกสถานที่ที่ปราศจากเสียงอึกทึก ไม่มีบุคคลอื่นมารบกวน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์สะดวกสบายใจ เมื่อได้สถานที่เสร็จเรียบร้อยแล้วก็จัดสถานที่สอบ จัดทำการสัมภาษณ์ซึ่งจะจัดในลักษณะใดก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสม ที่กล่าวมาทั้งหมดก็คือการวางแผนและการเตรียมการสัมภาษณ์

2. วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการสัมภาษณ์

สำหรับผู้ที่ทำการสัมภาษณ์ที่มีประสบการณ์มักจะใช้วิธีการในการดำเนินการสัมภาษณ์ดังนี้คือ(Stone and Kendall. 1964:233-235)

ประการที่หนึ่ง จะต้องมีแผน กล่าวคือ จะต้องรู้ล่วงหน้าเกี่ยวกับข่าวสารข้อมูลที่จะได้รับในการสัมภาษณ์และจะต้องมีแบบฟอร์มการสัมภาษณ์ที่จัดเตรียมไว้เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าประเด็นสำคัญจะไม่ได้ถูกกละเลย

ประการที่สอง จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงาน กล่าวคือ จะต้องมีความรู้ในงานที่ผู้สมัครมาสมัคร ซึ่งอาจจะทำโดยศึกษาคุณสมบัติที่กำหนดความต้องการของงานให้ชัดเจนเข้าใจแม่นยำ

ประการที่สาม จะต้องมีข่าวสารข้อมูลทางด้านภูมิหลังของผู้สมัคร กล่าวคือจะต้องรู้ภูมิหลังต่างๆ ไปของผู้สมัครจากใบสมัคร รู้ผลของการสัมภาษณ์ขั้นต้น รู้คะแนนจากการสอบ เพราะข่าวสารข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการสัมภาษณ์

ประการที่สี่ จะต้องกำหนดเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อว่าจะได้มีเวลาพอ กล่าวคือในการสัมภาษณ์จะต้องมีการกำหนดเวลาที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ก่อนว่าจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์คนละกี่นาที เพื่อว่าจะได้ไม่ต้องกระทำโดยเร่งรีบที่หลัง พยายามหลีกเลี่ยงในการใช้ถ้อยคำถามที่เร่งรีบ เวลาที่กำหนดนั้นควรจะมากพอที่จะทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ระลึกนึกถึงประสบการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข่าวสารข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

ประการที่ห้า จะต้องทำให้มั่นใจว่าการสัมภาษณ์ที่กระทำโดยปราศจากเสียงรบกวนการขัดจังหวะเพราะว่าสิ่งเหล่านี้จะทำให้การสนทนาหรือการสัมภาษณ์ยากลำบากทั้งผู้ทำการสัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์หรือผู้ที่ถูกสัมภาษณ์

ประการที่หก จะต้องทำให้ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์มีความสบายใจ กล่าวคือ จะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการคือ เป็นแบบเป็นกันเองในตอนเริ่มต้นของการสัมภาษณ์ ซึ่งวิธีการ

ดังกล่าวจะช่วยทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้สึกอยากเปิดเผยในสิ่งทีอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการสัมภาษณ์

ประการที่เจ็ด จะต้องพยายามให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พูดคุย กล่าวคือในการสัมภาษณ์ผู้ที่สัมภาษณ์จะต้องตระหนักว่า การสัมภาษณ์ที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้ได้รับข่าวสารข้อมูลจากผู้สมัครหรือผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ หากผูกขาดในการพูดคุยคนเดียว ก็จะไม่มีโอกาสได้ข่าวสารข้อมูลนั้นเลย ฉะนั้นเพื่อให้ได้ข่าวสารข้อมูลจากผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ ผู้ที่ทำการสัมภาษณ์จะต้องทำตัวเป็นนักฟังที่ดี ขณะเดียวกันถ้าจะพูดหรือถามก็เป็นเรื่องของการพูดเพื่อชี้แนะ หรือ ไม่ก็เป็นการถามในประเด็นที่ได้มีการเตรียมสำหรับการสัมภาษณ์เท่านั้น ด้วยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ผู้ที่ทำการสัมภาษณ์ได้ข่าวสารข้อมูลจากผู้ที่ถูกสัมภาษณ์อย่างเต็มที่เกี่ยวกับภูมิหลัง ความสนใจ ความทะเยอทะยาน แรงจูงใจในการปรับตัว เป็นต้น

ประการที่แปด จะต้องหลีกเลี่ยงคำถามประเภทชี้นำ กล่าวคือ ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้ที่ทำการสัมภาษณ์อยู่ต้องพยายามหลีกเลี่ยงการใช้คำถามประเภทชี้นำ ที่ว่าชี้นำนี้หมายถึงคำถามประเภทที่ทำให้ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์รู้ว่าคำตอบที่ผู้ทำการสัมภาษณ์คาดหวังคือคำตอบอย่างไร

ประการที่เก้า จะต้องปรับระดับของภาษาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ให้ตรงกับความสามารถของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์จะต้องหลีกเลี่ยงถ้อยคำหรือข้อความใดๆ ก็ตามที่จะทำให้ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ไม่เข้าใจหรือเกิดการเข้าใจผิดขึ้นได้

ประการที่สิบ จะต้องคอยควบคุมการสัมภาษณ์ กล่าวคือในการสัมภาษณ์นั้น ผู้ที่ทำการสัมภาษณ์จะต้องคอยดูไม่ให้ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์พูดวกไปเวียนมาประเภทน้ำท่วมทุ่งออกนอกถนนอกทาง

ประการที่สิบเอ็ด จะต้องตระหนักว่าจะไม่ใช่อคติความลำเอียงในการพิจารณาตัดสินการสัมภาษณ์ กล่าวคือ บางครั้งผู้ที่ทำการสัมภาษณ์ อาจจะประทับใจลักษณะของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์บางคน ขณะเดียวกัน อาจไม่ประทับใจในบางคน ซึ่งความประทับใจในบางคนและไม่ประทับใจในบางคนนั้น ไปสู่การใช้อคติ ความลำเอียงต่อการพิจารณาตัดสินในท้ายที่สุดได้

ประการที่สิบสอง จะต้องพยายามหลีกเลี่ยงเรื่องเกี่ยวกับการแบ่งแยก การกีดกัน กล่าวคือ บางครั้งผู้ทำการสัมภาษณ์อาจไม่คำนึงถึงเรื่องของเชื้อชาติ ศาสนา ความคิดทางการเมือง แต่คำถามนำไปสู่การตีความของผู้ถูกสัมภาษณ์ว่าเป็นเรื่องของการแบ่งแยกกีดกันทางเชื้อชาติ ศาสนา หรือการเมืองได้ ซึ่งเหล่านี้ผู้ที่ทำการสัมภาษณ์ จะต้องตระหนักและพึงสังวรให้ดี

ประการที่สิบสาม จะต้องรู้วิธีการและเวลาที่จะใช้ในการปิดการสัมภาษณ์ กล่าวคือจะต้องรู้ว่าวิธีการและเวลาที่จะใช้ในการปิดการสัมภาษณ์ว่าทำอย่างไร เช่นบางคนใช้วิธีการโดยการแสดงกิริยาอาการ เช่นการลุกยืน การจับมือ เป็นต้น เพื่อแสดงว่าเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ยุติลงแล้ว การปิดการสัมภาษณ์โดยไม่บอกให้ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ให้รู้ตัวเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง

ประการที่สิบสี่ การบันทึกข้อเท็จจริงระหว่างที่มีการสัมภาษณ์ กล่าวคือ ขณะที่ทำการสัมภาษณ์ ผู้ที่ทำการสัมภาษณ์ ถ้าหากไม่ไว้วางใจว่าความทรงจำของตนดีพอ ก็ควรจะได้มีการบันทึกข้อเท็จจริงระหว่างที่ทำการสัมภาษณ์ สิ่งที่บันทึกควรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ขณะเดียวกันจะต้องทำให้ผู้เข้าสอบสัมภาษณ์มั่นใจว่า ข้อเท็จจริงที่สำคัญทั้งหมดจะได้รับการพิจารณาตัดสินอย่างยุติธรรม จากการบันทึก ดังกล่าว

3. การประเมินผลการสัมภาษณ์และปัญหาในการสัมภาษณ์

1. การประเมินผลการสัมภาษณ์

เมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลง ผู้ถูกสัมภาษณ์และผู้ทำการสัมภาษณ์ต่างก็ได้ข้อเท็จจริงและความประทับใจที่ทั้งสองฝ่ายไม่เคยมีต่อกันมาก่อน เพราะการสัมภาษณ์ ดังได้กล่าวมาในเรื่องของความหมายแล้วว่าหมายถึงกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลกัน เมื่อเป็นเช่นนี้สิ่งที่มีอยู่ในใจหรือในความคิดของผู้ถูกสัมภาษณ์อาจจะเป็นภาพขององค์กร ที่รับสมัครทำงาน เพื่อร่วมงานที่อาจจะมีโอกาสทำงานด้วยและสภาพของการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจว่าจะทำงานกับองค์กรนั้นๆหรือไม่ ถ้าการคัดเลือกครั้งนี้มีโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือก ขณะที่ในส่วนของผู้ทำการสัมภาษณ์เองจะต้องตีความหมายของข่าวสารข้อมูล มีการประเมินภูมิหลังของครอบครัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน การปรับตัวในสังคม ความรู้ความสามารถทางด้านสติปัญญา โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานที่จะต้องทำ แรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะ ได้มาจากการสัมภาษณ์ โดยประเมินดูว่าข่าวสารข้อมูลเหล่านี้ตรงตามเงื่อนไขกับตำแหน่งงานที่ว่างหรือไม่

2. ข้อควรระวังเกี่ยวกับการประเมินผลการสัมภาษณ์

การประเมินการสัมภาษณ์มีข้อควรระวัง คือ

ประการที่หนึ่ง ไม่ทำการประเมินผู้เข้ารับการสัมภาษณ์จากข่าวสารข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามลำพัง ควรจะได้มีการเปรียบเทียบกับข่าวสารข้อมูลที่ได้จากแหล่งอื่น เช่นจากใบสมัคร

ประการที่สอง ไม่ประเมินผลการสัมภาษณ์จากความรู้สึกลักษณะผิวเผิน แบบสุกเอาเผากิน แล้วทำการตัดสินใจ

ประการที่สาม ไม่ใช้อคติความลำเอียง ความชอบไม่ชอบ หรืออุปทาน เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ จนทำให้การประเมินห่างไกลจากความเป็นจริง

3. ปัญหาหรือข้อบกพร่องในการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์แม้จะมีประโยชน์หลายประการ อาทิ นอกจากจะทำให้ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบบุคลิกลักษณะท่าทาง อากัปกริยาการแสดงออกแล้ว ยังทำให้ผู้สัมภาษณ์ ได้ข้อมูลจากผู้สมัครหรือผู้ถูกสัมภาษณ์ว่า จะมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะบรรจุหรือไม่เพียงใด ในกรณีที่

ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ มีตำแหน่งอื่นใดบ้างที่ผู้สมัครมีคุณสมบัติ และสมควรได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นต้น

อย่างไรก็ตามในการสัมภาษณ์มักจะมีปัญหาหรือข้อบกพร่อง ซึ่งปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับสถานที่สัมภาษณ์ เช่น คับแคบ ไม่เป็นสัดส่วน ไม่มีความเหมาะสม หรืออาจจะเป็นปัญหาผู้ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์ ที่บางครั้งอาจจะไม่ได้มีการเตรียมตัว ไม่รู้เทคนิควิธีการสัมภาษณ์ ไม่เห็นความสำคัญของการสัมภาษณ์ หรือบางทีมีปัญหาความเที่ยงตรง ตลอดจนความเชื่อถือได้ของคำถามที่ผู้ทำการสัมภาษณ์ใช้ หรือปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้ถูกสัมภาษณ์หรือผู้เข้าสัมภาษณ์ที่อาจจะมีมากเกินไปทำให้กรรมการไม่สามารถพิจารณาได้อย่างถี่ถ้วนรอบคอบ

2.2.9 เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร

Fraser อ้างถึง สมพงษ์ เกษมสิน (2516:141) ได้รวบรวมเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรขึ้นเรียกว่า “Five Fold Grading” ซึ่งประกอบด้วย

1. ความประทับใจครั้งแรก และสภาพร่างกาย (First Impression and physical make-up) เช่น บุคลิกลักษณะ ท่าทาง การเจรจา ตลอดจนการแต่งกาย
2. คุณวุฒิและสิ่งคาดหวัง (Qualification and Expectation) ได้แก่ ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ของผู้สมัคร
3. สมองและความสามารถ (Brain and Abilities) หมายถึงสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดในการที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
4. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การจูงใจที่จะทำให้สามารถทราบลักษณะนิสัยของผู้สมัครว่าเป็นบุคคลประเภทใด เช่น มีความตั้งใจ อุดหนุน เหนื่อยชา ฯลฯ
5. การปรับปรุงตนเอง (Adjustment) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะปรับปรุงตนเองให้เข้ากับผู้อื่น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Rodger อ้างถึงใน พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2529:225-226) ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เรียกว่า “Seven-Point Plan” ซึ่งประกอบด้วย

1. ร่างกาย (Physics) หมายถึง สภาพร่างกายทั่วไป ความแข็งแรงของร่างกาย รูปร่างหน้าตา ท่าทาง การพูดจา ตลอดจนการแต่งกายของผู้สมัคร
2. ความรู้ (Knowledge or Attainments) หมายถึงความรู้ที่ได้รับจากสถาบันทางการศึกษา การฝึกฝน การดูงาน ตลอดจนประสบการณ์จากการทำงาน
3. เชาวนปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการแก้ไขปัญหา

เอกสารนี้เฉพาะหน้า และความสามารถตัดสินใจปัญหาสำคัญๆ ได้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น 4. ความถนัด (Aptitudes) หมายถึง พรสวรรค์ของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานนี้เฉพาะ ไปใช้

5. ความสนใจ(Interests) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกที่อยากจะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความรู้สึกสนุกและพอใจ ซึ่งจะสามารถเรียนรู้งานได้รวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์กร

6. นิสัยใจคอ(Habit) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลซึ่งแสดงออกในลักษณะที่มีความรู้สึก รับผิดชอบ และเป็นที่ยอมรับโดยบุคคลทั่วไป เช่น อารมณ์ดี สุภาพอ่อนน้อม

7. สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นตั้งแต่ก่อนเกิดจนเติบโต

และจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะแรงงานที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรมพบว่า คุณลักษณะพิเศษที่นายจ้างต้องการ (สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 12. 2541:13) มีดังนี้

1. ความรับผิดชอบ
2. ความซื่อสัตย์
3. ความอดทน
4. ความขยันหมั่นเพียร
5. การตรงต่อเวลา
6. สุขภาพแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว
7. การมีระเบียบวินัย
8. ความมีน้ำใจ โอบอ้อมอารี
9. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
10. ความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
11. การรักษาความสะอาด
12. ความเชื่อมั่นในตนเอง
13. ความชำนาญในวิชาชีพ
14. ความสามัคคี
15. เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

2.2.10 ปัญหาเกี่ยวกับระบบการคัดเลือกบุคลากร

ปัญหาเกี่ยวกับระบบการคัดเลือกบุคลากร มีปัจจัยสำคัญอยู่ที่สถานการณ์ ขนาดและความจำเป็นขององค์กรซึ่งเราสามารถแยกปัญหาการคัดเลือกบุคลากร ได้ดังนี้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2521:271-272)

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 1. ผลของการนำเทคโนโลยีใหม่ๆและเครื่องจักรกลมาใช้ทำให้การวิเคราะห์ลักษณะงาน การค้า
ไม่จำกัด และหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงานนั้นต้องเปลี่ยนไปอยู่เสมอ ทำให้เกิดปัญหาในการนำวิธีการคัดเลือก
มาใช้ว่าจะได้บุคคลตามเป้าหมายหรือไม่

2. ปัญหาทางด้านผู้ทำการคัดเลือก เช่น ค่านิยมของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานทำให้เกิดการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน ไม่ได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. ปัญหามาตรฐานของการคัดเลือกปัญหาส่วนนี้เป็นปัญหาในทางเทคนิคเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์และการดำเนินการคัดเลือกที่ไม่ได้มาตรฐานขาดความเชื่อถือได้เนื่องจากขาดความเที่ยงตรง

2.3 ระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9000

2.3.1 ระบบคุณภาพ

องค์กรไม่ว่าจะเป็นในส่วนภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพของสินค้าหรือบริการ นอกจากจะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าแล้วยังทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและเพิ่มส่วนแบ่งตลาดซึ่งทำให้มีผลกำไรสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าหรือบริการจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการจัดระบบการบริหารจัดการตามข้อกำหนดที่ใช้อ้างอิงและต้องคำนึงถึงคุณลักษณะหรือมาตรฐานตามที่ถูกกำหนดหรือที่องค์กรได้กำหนดไว้

คุณภาพมีความหมายคือ การปฏิบัติตามข้อกำหนด หรือความเหมาะสมกับจุดประสงค์ แต่คำจำกัดความตามมาตรฐาน ISO 8402 คือ “คุณลักษณะและคุณสมบัติโดยรวมของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เป็นไปตามความต้องการทั้งที่ได้ระบุไว้หรือที่แฝงเร้น”

แต่ “คุณภาพ” ที่กล่าวนี้ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความพยายาม ความมุ่งมั่นเอาใจใส่ของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรที่จะนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ขั้นตอนในการผลิตหรือการให้บริการ (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. 2549)

2.3.2 มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ

ISO 9000 มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ เป็นมาตรฐานระบบการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมุ่งเน้นด้านคุณภาพที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้การยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย กำหนดขึ้น โดยองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization-ISO) ซึ่งมีคณะกรรมการวิชาการคณะที่ 176 (ISO/TC 176 : Quality Management and Quality Assurance) เป็นผู้จัดทำ มาตรฐานดังกล่าวประกาศใช้ครั้งแรกเมื่อปี 2530 (คศ.1987) และมีการแก้ไขมาตรฐาน 2 ครั้งในปี 2537 (คศ.1994) และปี 2543 (คศ. 2000) ประเทศไทยโดยสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) ได้นำมาตรฐานดังกล่าวมาประกาศใช้เป็น ครั้งแรกในปี 2534 ในชื่อ “อนุกรมมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ มอก. -ISO 9000” โดยมีเนื้อหาเหมือนกันทุกประการ กับอนุกรมมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพของ ISO โดยนับตั้งแต่มีการประกาศกำหนดมาตรฐาน ISO 9000 เป็นต้นมา องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนและ ภาครัฐ

ได้นำมาตรฐานดังกล่าวไปใช้อย่างกว้างขวางในการจัดทำระบบให้สอดคล้องกับข้อกำหนด เพื่อให้ได้รับการรับรองระบบการบริหารงานคุณภาพขององค์กร อันจะเป็นสิ่งแสดงให้ลูกค้าเห็นว่าองค์กรมีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้อย่างสม่ำเสมอและยังเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้า

2.3.3 มาตรฐาน ISO 9000 : 2000

ในปี 1996 ISO/TC 176 ได้เริ่มทบทวนแก้ไขครั้งที่ 2 และประกาศใช้มาตรฐานฉบับแก้ไขใหม่ปี 2000 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2543 เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการของระบบการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและให้มีการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ร่วมกับระบบการบริหารงานอื่นได้ มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000 : 2000 ประกอบด้วยมาตรฐานหลัก 3 ฉบับ ได้แก่

1. ISO 9000 : ระบบการบริหารงานคุณภาพ - หลักการพื้นฐานและคำศัพท์
2. ISO 9001 : ระบบการบริหารงานคุณภาพ - ข้อกำหนด
3. ISO 9004 : ระบบการบริหารงานคุณภาพ - แนวทางการปรับปรุงสมรรถนะของ

องค์กร

ISO 9000 : 2000 เป็นการรวม ISO 8402 คำนิยามศัพท์ด้านคุณภาพ และ ISO 9000-1 เข้าด้วยกัน โดยให้คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในอนุกรมมาตรฐาน ISO 9000 และอธิบายเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของการบริหารงานคุณภาพ (Quality Management Principles-QMP) ซึ่งมีหลักสำคัญ 8 ประการ ได้แก่

1. การให้ความสำคัญกับลูกค้า : องค์กรต้องพึงพาลูกค้า ดังนั้นองค์กรจึงต้องทำความเข้าใจกับความต้องการของลูกค้า ทั้งในปัจจุบันและอนาคตและต้องพยายามดำเนินการให้บรรลุความต้องการของลูกค้ารวมทั้งพยายามทำให้เหนือความคาดหวังของลูกค้า

2. ความเป็นผู้นำ : ผู้นำขององค์กรควรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนและควรสร้างบรรยากาศของการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมของบุคลากร : บุคลากรทุกระดับคือหัวใจขององค์กร การที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย การจะทำได้ผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การบริหารที่เป็นระบบ : การที่ได้ระบบ ทำความเข้าใจ และจัดการกระบวนการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง : การปรับปรุงสมรรถนะโดยรวมขององค์กรควรถือเป็นเป้าหมายถาวรขององค์กร

7. การตัดสินใจบนพื้นฐานของความเป็นจริง : การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพมีพื้นฐานจากการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กร

8. ความสัมพันธ์กับผู้ส่งมอบเพื่อประโยชน์ร่วมกัน : องค์กรและผู้ส่งมอบ/ผู้ให้บริการต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การที่องค์กรมีความสัมพันธ์กับผู้ส่งมอบเพื่อประโยชน์ร่วมกันจะช่วยเพิ่มความสามารถในการสร้างคุณค่าร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

2.3.4 มาตรฐาน ISO 9001 : 2000

ISO 9001 : 2000 เป็นการรวม ISO 9001, 9002, 9003 ฉบับปี 1994 เดิม เป็นฉบับเดียวเพื่อให้องค์กรใช้แสดงความสามารถในการทำตามความต้องการของลูกค้า และกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำไปใช้ปฏิบัติภายในองค์กรหรือใช้เพื่อการรับรองได้ เนื้อหาของข้อกำหนดได้จัดแบ่งเป็น 5 กลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กร คือ

1. ระบบการบริหารงานคุณภาพ (Quality Management Systems) กลุ่มข้อกำหนดนี้เป็นการให้รายละเอียดทั่วไปในการจัดทำระบบการบริหารงานคุณภาพ ซึ่งจะจัดระบบให้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำไปปฏิบัติรักษาไว้และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดกระบวนการที่จำเป็น ความสัมพันธ์ของกระบวนการ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องมีทรัพยากรและข้อมูลพอเพียงในการที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยข้อกำหนดด้านเอกสารที่องค์กรจะต้องจัดทำให้มีขึ้นได้แก่ นโยบายคุณภาพ และวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ คู่มือคุณภาพ ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามที่ระบุไว้ เอกสารอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กร และการบันทึกคุณภาพ

2. ความรับผิดชอบด้านการบริหาร (Management responsibility) ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่ในการจัดการบริหารงานระบบการบริหารงานคุณภาพ โดยการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารระดับสูงจะต้องรู้ถึงความต้องการของลูกค้าและทำให้เกิดความพึงพอใจ โดยการกำหนดนโยบายคุณภาพ/วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพและการจัดระบบการบริหารงานคุณภาพ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และแต่งตั้งตัวแทนฝ่ายบริหาร (Quality Management Representative-QMR) ตลอดจนมีการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ข้อมูล ข่าวสารในองค์กรและมีการทบทวนการบริหารงาน เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมเพียงพอของระบบและหาทางปรับปรุงระบบขององค์กรต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์โดยกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ถือว่าผิดกฎหมาย

3. การบริหารด้านทรัพยากร (Resource Management) ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค องค์กรต้องกำหนดและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นขึ้นในระบบ โดยการกำหนดความสามารถของบุคลากร ทำการฝึกอบรมและสร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้เกิดขึ้นตลอดจนกำหนด จัดหา และบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ฯลฯ และกำหนดคุณลักษณะภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์หรือการบริการ ตามที่กำหนด

4. การผลิต และ/หรือการบริการ (Product Realization) องค์กรจะต้องกำหนดกระบวนการผลิต/บริการที่ให้ โดยคำนึงถึงเป้าหมาย/ข้อกำหนดด้านคุณภาพที่จะให้แก่ลูกค้า/ผู้รับบริการ มีการดำเนินการและควบคุมกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์/การบริการที่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า/ผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ

5. การวัด วิเคราะห์ และการปรับปรุง (Measurement, analysis and improvement) เป็นการเฝ้าติดตามและตรวจวัดกระบวนการและผลิตภัณฑ์/บริการ ว่าสามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของลูกค้า/ผู้รับบริการได้หรือไม่ โดยผ่านกระบวนการบริหารระบบบริหารงานคุณภาพด้วยการตรวจประเมินภายในและมีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อแสดงถึงความเหมาะสมและประสิทธิผลของระบบและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การป้องกันแก้ไขเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ต้องการ

2.4 โครงสร้างเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

2.4.1 ที่ตั้ง

เลขที่ 999 หมู่ 13 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
12120 โทรศัพท์ : 66-(0) 2529-0031-5, 66-(0)2529-0131-5 โทรสาร : 66-(0) 2529-2176
E-mail : sales@navanakorn.co.th Website: <http://thai.navanakorn.com> ,
<http://www.navanakorn.com>

ระยะทาง

- กรุงเทพฯ 46 กิโลเมตร
- ทำอากาศยานกรุงเทพฯ 20 กิโลเมตร
- ท่าเรือคลองเตย 60 กิโลเมตร
- ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ 60 กิโลเมตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
เขตอุตสาหกรรมนวนคร ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2514 ภายใต้การดำเนินงาน ของ นวนคร
ปัจจุบันได้จดทะเบียนเป็น บริษัท มหาชนจำกัดในนาม บริษัทนวนคร จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่วันที่

31 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา มีพื้นที่โครงการรวม 6,135 ไร่ และพื้นที่เหลือขาย 909 ไร่ โดยมีกลุ่มผู้ถือหุ้นประกอบด้วย

- บริษัท เอ็นอีพี อสังหาริมทรัพย์ และอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
- กลุ่มครอบครัวจาร์สุร
- การเคหะแห่งชาติ

สาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวก

ไฟฟ้า ไฟฟ้ากำลังส่ง 115 เควี เชื่อมต่อกับสถานีย่อยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และกำลังส่ง 22 เควี สำหรับแต่ละโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเป็นการสนับสนุน ในการจ่ายกระแสไฟฟ้า สถานีไฟฟ้าย่อยทั้ง 3 สถานี ได้จัดสร้างขึ้นในบริเวณ ภายในโครงการ กำลังจ่ายกระแสไฟฟ้า สำหรับ 3 สถานีให้กับโรงงานอุตสาหกรรม ประมาณ 285 เอ็ม.วี.เอ

ก๊าซธรรมชาติ จาก บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย

น้ำประปา จากการประปาส่วนภูมิภาค

ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบบำบัดน้ำเสีย Aerated Lagoon ที่ทันสมัยได้ถูกจัดสร้างขึ้น เพื่อบำบัดน้ำเสียให้ได้มาตรฐานและระเบียบของภาครัฐ กำหนดไว้ระบบบำบัดมีขีดความสามารถ ในการบำบัดน้ำเสียได้ ประมาณ 26,000 ลูกบาศก์เมตร/วัน

ระบบป้องกันน้ำท่วม มีเขื่อนดินโดยรอบโครงการสูงกว่าระดับถนน 2.5 เมตรและวางระบายน้ำฝน (V-Ditch) รวมทั้งสถานีสูบน้ำขนาดใหญ่จำนวน 3 สถานี สำหรับป้องกันน้ำท่วมในโครงการ

ระบบสื่อสาร บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัท เทเลคอม เอเชีย จำกัด ได้ทำการติดตั้งเครือข่ายเพื่อให้บริการภายใน โครงการและสามารถติดตั้งคู่สายได้ทันที ปัจจุบันมีคู่สายมากกว่า 5,000 เลขหมาย นอกจากนี้ ภายในโครงการยังมีสถานีรับส่งสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ทุกระบบ และระบบ ISDN ระบบความเร็วสูงแบบเช่าเหมาเป็นรายเดือน

ถนน ถนนที่มุ่งสู่ภายในโครงการต่างๆเป็นถนนที่มีความกว้างและผิวจราจรที่ได้มาตรฐาน โดยถนนสายหลักเป็นถนนคอนกรีต 4 เลน กว้าง 40 เมตร ถนนสายรองกว้าง 30 เมตร และสามารถเดินทางโดยใช้บริการของรถเมล์เล็ก

การรักษาความปลอดภัย ทางบริษัท นวนคร จำกัด (มหาชน) ได้จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยของบริเวณ โครงการทั้งหมด พร้อมทั้งสถานีตำรวจและรถดับเพลิง เพื่อช่วยดูแลรักษาความปลอดภัย และการจราจรให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับดูงานเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ไปยังบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต
ระบบกำจัดขยะ ขยะมีพิษและขยะที่เกิดจากกระบวนการผลิต กำจัดโดยบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ไม่ว่าการณีใดรวมทั้งสิ้น ถึงขั้นให้นำไปกำจัดไปเองหาก และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
และเบสเตอร์ เวอร์นกรีน (ลูกค้าเลือก)

2.4.2 สภาพแวดล้อมของเขตอุตสาหกรรมนวนคร

เขตอุตสาหกรรมนวนคร ตั้งอยู่ที่จังหวัดปทุมธานี โดยจังหวัดปทุมธานีตั้งอยู่ในภาคกลางของประเทศประมาณเส้นรุ้งที่ 14 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 100 องศาตะวันออก อยู่เหนือระดับน้ำทะเลปานกลาง 2.30 เมตร มีเนื้อที่ประมาณ 1,525.856 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 953,660 ไร่ ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) เป็นระยะทางประมาณ 27.8 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง คือ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอบางไทร อำเภอบางปะอินและอำเภอมั่นนอย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอหนองแค และอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก และ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม และอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ทิศใต้ ติดต่อกับเขตหนองจอก เขตคลองสามวา เขตสายไหม เขตบางเขน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร และอำเภอปากเกร็ด อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

การประกอบอาชีพหลักของจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ เกษตรกรรม โดยพื้นที่ของจังหวัด จะมีการทำการเกษตร ส่วนใหญ่เป็นที่นา และไม้ผล ไม้ยืนต้น ตามลำดับ อาชีพเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ เป็ด ไก่ ห่าน สุกร โคเนื้อ กระบือ แพะ แกะ โคนมและม้า อาชีพเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ โดยสัตว์น้ำที่มีการเลี้ยงมาก ได้แก่ ปลาน้ำจืดจำพวกปลาสวาย ปลาชุก และปลานิล เป็นต้น และการทำฟาร์มไก่และเป็ดโดยเป็นลักษณะรับจ้างเลี้ยงให้แก่บริษัทผู้ผลิตอาหารสัตว์

จังหวัดปทุมธานีแบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 7 อำเภอ 60 ตำบล 529 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 14 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 52 แห่ง โดย 7 อำเภอประกอบด้วย อำเภอเมือง คลองหลวง ธัญบุรี หนองเสือ ลาดหลุมแก้ว ลำลูกกา และ สามโคก ในจังหวัดปทุมธานีมีสถานที่ท่องเที่ยว ได้แก่ วัด ซึ่งมีจำนวนมากและถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ทางศิลปกรรม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และ โบราณคดี มัสยิด อนุสรณ์สถานแห่งชาติ หอจดหมายเหตุแห่งชาติ พิพิธภัณฑ์การเกษตรเฉลิมพระเกียรติ สวนสนุกดรีมเวิลด์

2.4.3 สิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการ

เป็นสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจาก BOI (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน) ได้แก่

1. ให้ได้รับลดหย่อนอากรขาเข้าเครื่องจักรหนึ่งเฉพาะเครื่องจักรที่มีอากรขาเข้าไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2. ให้ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา 3 ปี ทั้งนี้ผู้ได้รับการส่งเสริมในโครงการที่มีขนาดการลงทุนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวมค่าที่ดินและทุนหมุนเวียน) จะต้องดำเนินการให้ได้รับใบรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9000 หรือมาตรฐานสากลอื่นที่เทียบเท่า

ภายในระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันเปิดดำเนินการหากไม่สามารถเปิดดำเนินการได้ จะถูกเพิกถอนสิทธิ และประโยชน์การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 1 ปี

3. ให้ได้รับยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับวัตถุดิบหรือวัสดุจำเป็นสำหรับส่วนที่ผลิตเพื่อการส่งออกเป็นระยะเวลา 1 ปี

2.4.4 สถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 177 โรงงาน ซึ่งสามารถแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรมได้ดังตารางที่ 2.1 (http://thai.navanakom.com/module_search_result.php)

ตารางที่ 2.1 แสดงสัดส่วนของโรงงานในแต่ละประเภทของเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

| ประเภทอุตสาหกรรม | จำนวน (โรงงาน) | ร้อยละ |
|------------------------------|----------------|--------|
| 1. อิเล็กทรอนิกส์ | 50 | 28.2 |
| 2. ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ | 11 | 6.2 |
| 3. อาหารและยา | 18 | 10.2 |
| 4. พลาสติก | 8 | 4.5 |
| 5. เคมีภัณฑ์ | 8 | 4.5 |
| 6. บรรจุภัณฑ์ | 14 | 7.9 |
| 7. สิ่งทอ | 6 | 3.4 |
| 8. เฟอร์นิเจอร์ | 9 | 5.1 |
| 9. ของเล่น | 4 | 2.3 |
| 10. อัญมณี | 3 | 1.7 |
| 11. ยาง | 5 | 2.8 |
| 12. บริการ | 6 | 3.4 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| ประเภทอุตสาหกรรม | จำนวน (โรงงาน) | ร้อยละ |
|------------------|----------------|--------|
| 13. แม่พิมพ์ | 4 | 2.3 |
| 14. อื่นๆ | 31 | 17.5 |
| รวม | 177 | 100 |

เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยโรงงานหลากหลายประเภท ในแต่ละประเภทจะมีสัดส่วนที่ไม่มากนัก โดยส่วนใหญ่จะเป็นประเภท อิเล็กทรอนิกส์ และประเภทอื่นๆ ได้แก่ เครื่องหนัง อลูมิเนียม ลวดสปริง เครื่องเขียน อุปกรณ์กีฬา กล้องจุลทรรศน์ หมึกพิมพ์ เครื่องมือแพทย์ แผ่นยิปซั่ม สายพาน สกรูและน็อต

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กอบกุล เลิศกษิต (2537: บทคัดย่อ) ศึกษาถึงระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน ตลอดจนศึกษาถึงปัญหาในระบบการสรรหาและการคัดเลือกที่องค์การกำลังประสบอยู่เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือกต่อไป การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายบุคคลขององค์การเอกชนที่ประกอบกิจการการผลิต พาณิชยกรรมและการบริการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ได้จำนวน 687 องค์การ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 127 องค์การ คิดเป็นร้อยละ 18.49 สำหรับตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ลักษณะขององค์การและสาขาวิชาที่จบการศึกษาของผู้สมัครงาน โดยที่ลักษณะขององค์การจำแนกออกเป็น ประเภทกิจการ ขนาดขององค์การและสัญชาติเจ้าขององค์การ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ระบบการสรรหาและระบบการคัดเลือกบุคลากร โดยระบบการสรรหาบุคลากรประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัว คือ หลักการสรรหา นโยบายการสรรหา กระบวนการสรรหา และแหล่งการสรรหา ระบบการคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัว คือ หลักการคัดเลือก นโยบายการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือก และเกณฑ์การคัดเลือก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ร้อยละ การทดสอบค่าไคสแควร์ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับที่ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น มิใช่เอกสารที่เผยแพร่ในวงกว้าง การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ผ่านการอนุญาตจากเจ้าของเอกสารถือว่าผิดกฎหมาย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การเท่านั้นที่มีผลต่อระบบการสรรหาบุคลากรในองค์การ โดยพบว่าองค์การที่มีขนาดลูกจ้างต่างกันจะมีนโยบายการสรรหาและกระบวนการสรรหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การเท่านั้น ที่มีผลต่อระบบการคัดเลือกบุคลากรในองค์การ โดยพบว่าองค์การที่มีขนาดลูกจ้างต่างกันจะมีนโยบายการคัดเลือกและกระบวนการคัดเลือกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. องค์การใช้วิธีการสรรหาและวิธีการคัดเลือกผู้สมัครที่จบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์และสาขาสังคมศาสตร์ไม่แตกต่างกัน

4. สำหรับปัญหาในระบบการสรรหาบุคลากรที่องค์การกำลังประสบอยู่ในขณะนี้ ได้แก่ โครงสร้างเงินเดือนของพนักงานการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และแผนอัตรากำลังขององค์การ ส่วนปัญหาในระบบการคัดเลือกที่องค์การกำลังประสบอยู่ ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน นโยบายขององค์การไม่สอดคล้องกับภาวะตลาดแรงงาน และองค์การไม่มีเครื่องมือวัดหรือแบบทดสอบที่มีคุณภาพ

ทงศักดิ์ โสวัจัสสตากุล (2538: บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการสรรหาบุคคล นโยบายสรรหาบุคคล วิธีการสรรหาบุคคล ศึกษาสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ด้านหลักการคัดเลือกบุคคล นโยบายการคัดเลือกบุคคล เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล กระบวนการคัดเลือกบุคคล และเปรียบเทียบสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังจำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดผู้ร่วมทุน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังจำนวน 120 แห่ง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 120 คน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลได้ 92 คน คิดเป็นร้อยละ 76.66 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t ผลการวิจัย พบว่า

สภาพการสรรหาบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีการปฏิบัติอันดับแรกคือ

1. หลักการสรรหาบุคคลมีการปฏิบัติเรียงตามลำดับ ดังนี้คือ ลำดับที่ 1.เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขัน ได้อย่างเสรี ลำดับที่ 2.ยึดหลักความสามารถของผู้สมัครในการจัดอันดับผู้ผ่านการสมัคร ลำดับที่ 3.หลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ

2. นโยบายการสรรหาบุคคล มีการปฏิบัติเรียงตามลำดับ ดังนี้คือ ลำดับที่ 1. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีความรู้ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงาน ได้ ลำดับที่ 2. ให้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ลำดับที่ 3.เปิดรับสมัครเฉพาะตำแหน่งที่ว่าง

3. วิธีการสรรหาบุคคล มีการปฏิบัติเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ลำดับที่ 1. ให้โอกาสพนักงานภายในสถานประกอบการก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก ลำดับที่ 2. ได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่าน ลำดับที่ 3. ประกาศให้พนักงานทราบว่า มีอัตราว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะสมัคร

สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติอันดับแรกคือ

1. หลักการคัดเลือกบุคคล มีการปฏิบัติเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ลำดับที่ 1. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ลำดับที่ 2. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายาม ตั้งใจในการทำงาน ลำดับที่ 3. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความกระตือรือร้น

2. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล มีการปฏิบัติเรียงตามลำดับ ดังนี้คือ ลำดับที่ 1. คัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน ลำดับที่ 2. คัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3. คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้งาน

3. นโยบายการคัดเลือกบุคคล มีการปฏิบัติเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ลำดับที่ 1. ยึดหลักความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคนที่เข้ารับการคัดเลือก ลำดับที่ 2. ใช้วิธีการสัมภาษณ์การคัดเลือกผู้สมัครอันดับที่ 3. ยึดถือนโยบายของสถานประกอบการเป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร

4. กระบวนการคัดเลือกบุคคล มีการปฏิบัติเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ลำดับที่ 1. ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัคร ลำดับที่ 2. สัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อจะว่าจ้างต่อไป ลำดับที่ 3. รับผู้สมัครจากการเปิดรับสมัคร

สภาพการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม โดยขนาดและผู้ร่วมทุนมีสภาพการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกัน

ปัญหา เอี่ยมสอาด (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการยานยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

ผลการศึกษาพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีปัจจัยด้าน อายุ เพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันนั้นจะมีการสรรหาบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับกรณีผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีปัจจัยด้าน อายุ เพศ ที่แตกต่างกันจะมี การคัดเลือกบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน แต่ในกรณีที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน จากข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงกระบวนการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับของการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีความแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจะให้ระดับความสำคัญของการคัดเลือกที่ต่ำกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

ธีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้านหลักการสรรหา นโยบาย แหล่งการสรรหา 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกของผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้านหลักการคัดเลือก นโยบาย กระบวนการคัดเลือก การทดสอบ เกณฑ์การคัดเลือก 3) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 4) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ ประเทศผู้ลงทุนหลัก ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 70 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลงานวิจัยพบว่า

1. มีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านหลักการสรรหามีการให้ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านนโยบายมีการให้ระดับความสำคัญมาก และด้านแหล่งการสรรหามีการให้ระดับความสำคัญปานกลาง
2. มีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านกระบวนการคัดเลือกมีการให้ระดับความสำคัญมาก ด้านหลักการคัดเลือกและนโยบายการคัดเลือกมีการให้ระดับความสำคัญมาก ด้านเกณฑ์การคัดเลือกมีการให้ระดับความสำคัญปานกลาง และด้านทดสอบเพื่อการคัดเลือกมีการให้ระดับความสำคัญมาก
3. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ และประเทศผู้ลงทุนหลักที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน
5. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกัน
6. ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ และประเทศผู้ลงทุนหลักที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในเรื่องของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตำแหน่งอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าหรือคล้ายคลึงในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 177 คนจาก 177 โรงงาน ข้อมูลจาก (http://thai.navanakorn.com/module_search_result.php)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้นั้น ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2542 : 5) คือ

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ © 2561 จำนวนประชากรในการศึกษา คือจำนวนผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตำแหน่งอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= 177 / (1 + (177 \times 0.05^2)) \\ &= 122.7 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตำแหน่งอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่ต้องการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 123 คน โดยผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตำแหน่งอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าจำนวน 155 คน ซึ่งเกินกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เป็นการเพื่อในกรณีไม่ตอบกลับ ตอบไม่ครบถ้วน หรือกรณีอื่นที่ทำให้คำตอบไม่สมบูรณ์

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ประกอบด้วย ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ และ สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตาม มาตรฐาน ISO 9001: 2000 จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การสรรหาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

หลักการสรรหาบุคลากร จำนวน 4 ข้อ

นโยบายการสรรหาบุคลากร จำนวน 4 ข้อ

แหล่งการสรรหาบุคลากร จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การคัดเลือกบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

หลักการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 4 ข้อ

นโยบายการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 7 ข้อ

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 7 ข้อ

การทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากร จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จำนวน 7 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะแบบสอบถามในตอนต้นที่ 3 และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 107) โดยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | ค่านำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ |
|---------------------|------------------------------|
| ความสำคัญมากที่สุด | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน |
| ความสำคัญมาก | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน |
| ความสำคัญปานกลาง | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน |
| ความสำคัญน้อย | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน |
| ความสำคัญน้อยที่สุด | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน |

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการจำนวน 2 ข้อ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว นำเสนออาจารย์อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และแก้ไขให้แบบสอบถามมีความถูกต้องเหมาะสม

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขถูกต้องเหมาะสมแล้วจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงในตารางที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

| รายชื่อ | ตำแหน่ง |
|-------------------------------|---|
| 1. อ. ญัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล | อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 2. คุณพรพรรณ คุณแสง | ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและสำนักงาน บริษัท เลคไซค์ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด |
| 3. คุณทรงชัย กฤตยานวัช | ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ บริษัท นัลโก (ประเทศไทย) จำกัด |
| 4. คุณสมหวัง แสนเทวี | ผู้จัดการแผนกบุคคล และฝึกอบรม บริษัท ทีเอส เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด |
| 5. คุณณิชภัทร วุฒิยานันท์ | ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท มิตซูบิชิ เฮฟวี่ อินดัสตรีส์-มหจักร แอร์ คอนดิชันเนอร์ส จำกัด |

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาอีกครั้ง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

3.4.1.1 จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตำแหน่งอื่นที่เรียกและมีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าหรือคล้ายคลึงในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 155 จาก 177 โรงงาน โดยมีการจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลซึ่งออกโดยงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงโรงงานจำนวน 155 โรงงาน เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.4.1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วพร้อมหนังสือขอ

อนุญาตสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัยส่งไปรษณีย์ไปยังโรงงานจำนวน 155 โรงงานที่สุ่มในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์ หากไม่ได้รับคืนแบบสอบถาม จะติดต่อไปอีกครั้งเพื่อขอเข้าไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองหรือส่งใหม่ทาง E-mail

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Science for windows) ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับมาเพื่อตรวจสอบจำนวน ความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.5.2 นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลในโปรแกรมทางสถิติโดย

แบบสอบถามตอนที่ 1 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลหาค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ ที่รวบรวมจากแบบสอบถาม จัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ และสถานะการรับรองระบบบริหาร คุณภาพตามมาตรฐาน ISO9001 : 2000 โดยนำข้อมูลหาค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 3 นำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยทำเป็นรายชื่อและภาพรวมเกณฑ์ การแปลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การเขียนเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นห้ามมิให้คัดแบบสงวนเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} \quad \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นแบ่งระดับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้ดังนี้

| ค่าคะแนนเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร |
|----------------|--|
| 1.00-1.80 | ระดับของการให้ความสำคัญน้อยที่สุด |
| 1.81-2.60 | ระดับของการให้ความสำคัญน้อย |
| 2.61-3.40 | ระดับของการให้ความสำคัญปานกลาง |
| 3.41-4.20 | ระดับของการให้ความสำคัญมาก |
| 4.21-5.00 | ระดับของการให้ความสำคัญมากที่สุด |

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 75)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 -0.999 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร แตกต่างกันมาก

แบบสอบถามตอนที่ 4 นำข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยทำเป็นรายข้อและภาพรวม เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความ กว้างของอันตรภาค ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} \quad \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นแบ่งระดับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของเอกสารนี้ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้ดำเนินการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ค่าคะแนนเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร |
|----------------|---|
| 1.00-1.80 | ระดับของการให้ความสำคัญน้อยที่สุด |
| 1.81-2.60 | ระดับของการให้ความสำคัญน้อย |
| 2.61-3.40 | ระดับของการให้ความสำคัญปานกลาง |
| 3.41-4.20 | ระดับของการให้ความสำคัญมาก |
| 4.21-5.00 | ระดับของการให้ความสำคัญมากที่สุด |

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 75)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 -0.999 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร แตกต่างกันมาก

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO9001 : 2000 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลในแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:137)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอก $\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | | | |
|-------|-----------|---------|--------------------------------------|
| เมื่อ | \bar{X} | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง |
| | n | หมายถึง | จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม |
| | $\sum X$ | หมายถึง | ผลรวมของคะแนนทั้งหมด |

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:143)

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

| | | | |
|-------|--------|---------|---|
| เมื่อ | $S.D.$ | หมายถึง | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง |
| | X | หมายถึง | คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง |
| | n | หมายถึง | จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง |

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของตัวแปรต้น อันได้แก่ ความแตกต่างระหว่างเพศของผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยใช้

3.6.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี Independent t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

เอกสารที่ 2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น H_0 : $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งที่มีการนำไปใช้

H_1 : $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

เมื่อ $S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1}$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยมี

$$df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใดได้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ $H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

หรือ $F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด

ปทุมธานีที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด

ปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด

ปทุมธานีที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังเป็นต้นฉบับเพื่อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สมมติฐานที่ 2.2** ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2.3** ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2.4** ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3.1** ขนาดของสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3.2** ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3.3** สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4.1** ขนาดของสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4.2** ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4.3** สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

เอกสารนี้ 1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณี 2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j, \text{ เมื่อ } i \neq j$$

$$; i, j = 1, 2, \dots, k$$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

วิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงดังในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

| Source of Variation | Degree of freedom | Sum Square | Mean Square | F |
|---------------------|-------------------|---|-----------------------------|-------------------------|
| Between Groups | $k - 1$ | $SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$ | $MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$ | $F = \frac{MS_b}{MS_w}$ |
| Within Group | $n - k$ | $SS_w = SS_T - SS_b$ | $MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$ | |
| Total | $n - 1$ | $SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$ | | |

เมื่อ k คือจำนวนกลุ่ม
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$
 ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม เมื่อค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F

มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.6.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.3 คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|---|-------------------------------|
| สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับ ความคิดเห็นในด้านการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน | |
| สมมติฐานที่ 1.1 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ การสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน | t-test |
| สมมติฐานที่ 1.2 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ การสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA ตาม ด้วย LSD |
| สมมติฐานที่ 1.3 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |
| สมมติฐานที่ 1.4 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |
| สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน | |
| สมมติฐานที่ 2.1 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน | t-test |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม หากมีข้อสงสัย กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|--|------------------------------|
| สมมติฐานที่ 2.2 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |
| สมมติฐานที่ 2.3 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |
| สมมติฐานที่ 2.4 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |
| สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ และสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน | |
| สมมติฐานที่ 3.1 : ขนาดของสถานประกอบการ ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |
| สมมติฐานที่ 3.2 : ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA ตามด้วย LSD |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|---|---|
| <p>สมมติฐานที่ 3.3 : สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกัน</p> | <p>One-way ANOVA ตามด้วย LSD</p> |
| <p>สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ และ สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน</p> | |
| <p>สมมติฐานที่ 4.1 : ขนาดของสถานประกอบการ ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน</p> | <p>One-way ANOVA ตามด้วย LSD</p> |
| <p>สมมติฐานที่ 4.2 : ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน</p> | <p>One-way ANOVA ตามด้วย LSD</p> |
| <p>สมมติฐานที่ 4.3 : สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน</p> | <p>One-way ANOVA ตามด้วย LSD</p> |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการที่ได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลของ โรงงานในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ คือ 123 ราย (จากการคำนวณโดยใช้หลักเกณฑ์ของ Yamane) ทั้งนี้ได้มีผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ความร่วมมือตอบกลับมา จำนวน 105 ราย จากที่ส่งแบบสอบถามจำนวน 155 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.4 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ จึงใช้ข้อมูลนี้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 7 ตอน ดังต่อไปนี้คือ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

4.3 การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

4.4 การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

4.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.5.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน

4.5.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุต่างกัน

4.5.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.5.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ 4.5.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน

4.5.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานของ สถานประกอบการต่างกัน

4.5.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีสถานะการรับรองระบบบริหาร คุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ต่างกัน

4.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.6.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่าย บุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน

4.6.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่าย บุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุต่างกัน

4.6.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่าย บุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.6.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่าย บุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน

4.6.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่าย บุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีขนาดของสถาน ประกอบการต่างกัน

4.6.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่าย บุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระยะเวลาในการ ดำเนินงานของสถานประกอบการต่างกัน

4.6.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่าย บุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีสถานะการรับรองระบบ บริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ต่างกัน

4.7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 1 จำนวนทั้งสิ้น 105 ราย แสดงได้ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|---|------------|------------|
| 1. เพศ | | |
| - ชาย | 54 | 51.4 |
| - หญิง | 51 | 48.6 |
| รวม | 105 | 100 |
| 2. อายุ | | |
| - น้อยกว่า 30 ปี | 22 | 21.0 |
| - 30 -40 ปี | 45 | 42.9 |
| - มากกว่า 40 – 50 ปี | 29 | 27.5 |
| - มากกว่า 50 ปีขึ้นไป | 9 | 8.6 |
| รวม | 105 | 100 |
| 3. ระดับการศึกษาสูงสุด | | |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี | 16 | 15.2 |
| - ปริญญาตรี | 66 | 62.9 |
| - สูงกว่าปริญญาตรี | 23 | 21.9 |
| รวม | 105 | 100 |
| 4. ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน ในด้านการบริหารงานบุคคล | | |
| - น้อยกว่า 5 ปี | 45 | 42.9 |
| - 5 – 10 ปี | 23 | 21.9 |
| - มากกว่า 10 – 15 ปี | 20 | 19.0 |
| - มากกว่า 15 ปีขึ้นไป | 17 | 16.2 |
| รวม | 105 | 100 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ เช่นบนสื่อออนไลน์ การค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำนวนทั้งหมด 105 ราย ของผู้ประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน ในด้านการบริหารงานบุคคล แสดงในตารางที่ 4.1 พบว่า

เพศ พบว่า เพศชายมีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 ส่วนเพศหญิง มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6

อายุ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ 30-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 40-50 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ส่วนอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีจำนวนเพียง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน ในด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ 5-10 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ส่วนระยะเวลาทำงานมากกว่า 10-15 ปีมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และระยะเวลาทำงานที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีน้อยที่สุดคือมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คือมีเพียง 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ จากแบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวนทั้งสิ้น 105 ราย แสดงได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

| ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|------------|------------|
| 1. ขนาดของสถานประกอบการ | | |
| - น้อยกว่า 300 คน | 67 | 63.8 |
| - 300 – 999 คน | 24 | 22.9 |
| - 1,000 คนขึ้นไป | 14 | 13.3 |
| รวม | 105 | 100 |
| 2. ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ | | |
| - น้อยกว่า 10 ปี | 17 | 16.2 |
| - 10 – 20 ปี | 55 | 52.4 |
| - มากกว่า 20 ปี | 33 | 31.4 |
| รวม | 105 | 100 |
| 3. สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | | |
| - ผ่านการรับรองแล้ว | 77 | 73.3 |
| - กำลังจัดทำระบบ | 11 | 10.5 |
| - ไม่ได้จัดทำระบบ | 17 | 16.2 |
| รวม | 105 | 100 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าจำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ด้านต่าง ๆ เป็นดังต่อไปนี้

ขนาดของสถานประกอบการ พบว่า ขนาดของสถานประกอบการที่มีมากที่สุด คือ น้อยกว่า 300 คน มีจำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาคือ 300-999 คน มีจำนวน 24 ราย คิดเป็น ร้อยละ 22.9 และ มากกว่า 1,000 คน มีน้อยที่สุด คือมีจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.3

ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินงาน 10-20 ปี โดยมีจำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.4 ส่วนระยะเวลาดำเนินงานน้อยกว่า 10 ปี มีน้อยที่สุดคือ 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.2

สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 พบว่าส่วนใหญ่สถานประกอบการได้รับการรับรอง มีจำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมาคือไม่ได้จัดทำระบบ มีจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.2 และกำลังจัดทำระบบมีน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.5

4.3 การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 105 ราย ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|--|-----------|-------|------------------|----------|
| 1 | มีการประกาศรับสมัครงานให้คนทั่วไปทราบ | 4.09 | 0.986 | มาก | 2 |
| 2 | มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ว่างอยู่ | 4.37 | 0.711 | มากที่สุด | 1 # |
| 3 | เปิดโอกาสให้ผู้ที่มิคุณสมบัติครบตามกำหนดยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้ | 4.37 | 0.711 | มากที่สุด | 1 # |
| 4 | คณะกรรมการสรรหาหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครผู้ใดผู้หนึ่งเป็นพิเศษ | 3.88 | 1.264 | มาก | 3 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 4.18 | 0.715 | มาก | |

หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการสรรหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.18 และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมเท่ากับ 0.715 แสดงถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร

จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในด้านหลักการสรรหาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันมากและเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในแต่ละข้อพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่าง ๆ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ว่างอยู่ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.37 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

ลำดับที่ 1 เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามกำหนดยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.37 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

ลำดับที่ 2 มีการประกาศรับสมัครงานให้คนทั่วไปทราบ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.09 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.986

ลำดับที่ 3 คณะกรรมการสรรหาหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครผู้ใดผู้หนึ่งเป็นพิเศษ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.264

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|--|-----------|-------|--------------------------|----------|
| 5 | เปิดโอกาสให้เฉพาะผู้ที่มีระดับการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด ตามตำแหน่งงานที่เปิดรับเท่านั้นสมัครงาน | 3.68 | 0.927 | มาก | 1 |
| 6 | เปิดรับสมัครงานทุกวันไม่ว่าจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม | 1.84 | 1.053 | น้อย | 4 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเผยแพร่และต้องขออนุญาตเจ้าของเอกสารทุกครั้งก่อนนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|--|-----------|-------|--------------------------|----------|
| 7 | เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสบการณ์ตรงกับตำแหน่ง เข้าสมัครงานได้ แม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ตรง ตามเกณฑ์ที่กำหนด | 2.79 | 1.103 | ปานกลาง | 3 |
| 8 | เปิดโอกาสให้บุคคลมาสมัครงานได้ในทุกระดับ ตำแหน่งถ้ามีคุณสมบัติพร้อมตามที่ต้องการ โดยไม่ จำเป็นต้องเริ่มงานในตำแหน่งระดับต้นหรือระดับ ต่ำสุดก่อน | 3.30 | 1.013 | ปานกลาง | 2 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 2.90 | 0.590 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.90 และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมเท่ากับ 0.590 แสดงถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในด้านนโยบายการสรรหาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันมากและเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในแต่ละข้อพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่าง ๆ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เปิดโอกาสให้เฉพาะผู้ที่มีระดับการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนดตามตำแหน่งงานที่เปิดรับเท่านั้นสมัครงาน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.927

ลำดับที่ 2 เปิดโอกาสให้บุคคลมาสมัครงานได้ในทุกระดับตำแหน่งถ้ามีคุณสมบัติพร้อมตามที่ต้องการ โดยไม่จำเป็นต้องเริ่มงานในตำแหน่งระดับต้นหรือระดับต่ำสุดก่อน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.013

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ลำดับที่ 3 เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสบการณ์ตรงกับตำแหน่งเข้าสมัครงานได้ แม้ว่าระดับ
ไม่จำกัดวุฒิใดวุฒิหนึ่ง อีกทั้งห้ามมิให้คิดค่าใบงัดใบขอ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
การศึกษาจะไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ

ปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.79 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.103

ลำดับที่ 4 เปิดรับสมัครงานทุกวันไม่ว่าจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.84 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.053

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแหล่งการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|---|-----------|-------|--------------------------|----------|
| 9 | ถ้ามีตำแหน่งว่างลง ท่านใช้วิธีเลื่อนตำแหน่ง (Promote) พนักงานภายในมาทดแทน | 3.40 | 1.088 | ปานกลาง | 3 |
| 10 | สรรหากจากพนักงานปัจจุบัน โดยแจ้งให้ทราบว่ามีอัตราว่างเพื่อให้พนักงานทราบว่า มีอัตราว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะสมัคร | 3.02 | 1.271 | ปานกลาง | 6 |
| 11 | เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ | 2.70 | 1.119 | ปานกลาง | 7 |
| 12 | ได้ผู้สมัครจากการประกาศรับสมัครงานผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ | 2.36 | 1.048 | น้อย | 9 |
| 13 | ได้จากสำนักงานจัดหางานของทางราชการ เช่น กรมการจัดหางาน เป็นต้น | 1.98 | 0.888 | น้อย | 12 |
| 14 | ได้จากสำนักจัดหางานของเอกชน | 2.10 | 1.151 | น้อย | 10 |
| 15 | ได้จากการประกาศรับสมัครงานผ่านการโฆษณาในหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ | 2.53 | 1.279 | น้อย | 8 |
| 16 | ได้จากการประกาศรับสมัครงานผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Web site จัดหางานต่างๆ | 3.14 | 1.451 | ปานกลาง | 5 |
| 17 | ได้จากการที่ผู้สมัครมาสมัครเอง (Walk in) | 3.76 | 0.960 | มาก | 2 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่า

ไม่ว่ากรณใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|---|-----------|-------|--------------------------|----------|
| 18 | ได้จากการแนะนำของพนักงานในสถาน ประกอบการของตนเอง | 3.22 | 0.920 | ปานกลาง | 4 |
| 19 | บุคลากรในตำแหน่งผู้บริหารส่วนมากมาจากการดึง ตัวจากสถานประกอบการอื่นๆ | 2.09 | 1.102 | น้อย | 11 |
| 20 | ผู้สมัครทราบข่าวการรับสมัครจากการตีประกาศ รับสมัครงานที่หน้าเขตอุตสาหกรรมนวนคร | 3.78 | 1.193 | มาก | 1 |
| 21 | ได้ผู้สมัครจากการเข้าไปสนับสนุนการศึกษาแก่ นักศึกษาที่เรียนดีในสถาบันการศึกษาต่างๆ | 1.87 | 0.931 | น้อย | 13 |
| 22 | ได้จากการประสานงานกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ | 1.74 | 0.809 | น้อยที่สุด | 15 |
| 23 | ได้จากการทำกิจกรรมระหว่างสถาบันการศึกษา เช่น รับนักศึกษาฝึกงาน ออกค่าย เป็นต้น | 1.78 | 0.971 | น้อยที่สุด | 14 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 2.63 | 0.455 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแหล่งการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.63 และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมเท่ากับ 0.455 แสดงถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันมาก และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในแต่ละข้อพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่าง ๆ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้สมัครทราบข่าวการรับสมัครจากการตีประกาศรับสมัครงานที่หน้าเขตอุตสาหกรรมนวนคร พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.193

ลำดับที่ 2 ได้จากการที่ผู้สมัครมาสมัครเอง (Walkin) พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.76 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.960

ลำดับที่ 3 ถ้ามีตำแหน่งว่างลง ท่านใช้วิธีเลื่อนตำแหน่ง (Promote) พนักงานภายในมาทดแทน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.40 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.088

ลำดับที่ 4 ได้จากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่านเอง พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.22 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.920

ลำดับที่ 5 ได้จากการประกาศรับสมัครงานผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Website จัดหา งานต่างๆ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.451

ลำดับที่ 6 สรรหาจากพนักงานปัจจุบัน โดยแจ้งให้ทราบว่ามีอัตราว่างเพื่อให้พนักงานทราบว่ามีอัตราว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะสมัคร พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.02 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.271

ลำดับที่ 7 เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.70 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.119

ลำดับที่ 8 ได้จากการประกาศรับสมัครงานผ่านการโฆษณาในหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.53 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.279

ลำดับที่ 9 ได้ผู้สมัครจากการประกาศรับสมัครงานผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.36 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.048

ลำดับที่ 10 ได้จากสำนักจัดหางานของเอกชน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.10 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.151

ลำดับที่ 11 บุคลากรในตำแหน่งผู้บริหารส่วนมากมาจากการดึงตัวจากสถานประกอบการอื่นๆ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.09 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.102

ลำดับที่ 12 ได้จากสำนักงานจัดหางานของทางราชการ เช่น กรมการจัดหางาน เป็นต้น พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.98 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.888

ลำดับที่ 13 ได้ผู้สมัครจากการเข้าไปสนับสนุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่เรียนดีในสถาบันการศึกษาต่างๆ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.87 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.931

ลำดับที่ 14 ได้จากการทำกิจกรรมระหว่างสถาบันการศึกษา เช่น รับนักศึกษาฝึกงาน ออกค่าย เป็นต้น พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.78 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.971

ลำดับที่ 15 ได้จากการประสานงานกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.74 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

ตารางที่ 4.6 สรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

| การสรรหาบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | ลำดับที่ |
|-------------------------|-----------|-------|--------------------------|----------|
| 1.หลักการสรรหาบุคลากร | 4.18 | 0.715 | มาก | 1 |
| 2.นโยบายการสรรหาบุคลากร | 2.90 | 0.590 | ปานกลาง | 2 |
| 3.แหล่งการสรรหาบุคลากร | 2.63 | 0.455 | ปานกลาง | 3 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 2.95 | 0.399 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การสรรหามูลค่าของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และการกระจายตัวของข้อมูล มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.399 แสดงถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมากเกี่ยวกับการสรรหามูลค่า และเมื่อพิจารณาในระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่าง ๆ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ให้ความสำคัญกับหลักการสรรหามูลค่า โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.18 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 2 ให้ความสำคัญกับนโยบายการสรรหามูลค่า โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.90 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.590

ลำดับที่ 3 ให้ความสำคัญกับแหล่งการสรรหามูลค่า โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.63 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.455

4.4 การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|--|-----------|-------|------------------|----------|
| 1 | เลือกจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานเป็นหลัก | 4.56 | 0.723 | มากที่สุด | 1 |
| 2 | เลือกจากผู้ที่มีความรู้พิเศษนอกเหนือจากความรู้ที่มีจากการศึกษาโดยตรง เช่น ภาษาคำต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ | 3.56 | 0.798 | มาก | 4 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตามโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|--|-----------|-------|--------------------------|----------|
| 3 | เลือกจากผู้สมัครที่ผลการทดสอบความรู้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด | 3.79 | 0.797 | มาก | 3 |
| 4 | การคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่างกัน ท่านใช้แบบทดสอบและวิธีการทดสอบที่แตกต่างกัน | 3.82 | 1.205 | มาก | 2 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.88 | 0.684 | มาก | |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมเท่ากับ 0.684 แสดงถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในด้านหลักการคัดเลือกบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันมาก และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เลือกจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานเป็นหลัก พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.56 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 2 การคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่างกัน ท่านใช้แบบทดสอบและวิธีการทดสอบที่แตกต่างกัน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.205

ลำดับที่ 3 เลือกจากผู้สมัครที่ผลการทดสอบความรู้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.79 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 4 เลือกจากผู้ที่มีความรู้พิเศษนอกเหนือจากความรู้ที่มีจากการศึกษาโดยตรง เช่น ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|---|-----------|-------|------------------|----------|
| 5 | ยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคน | 4.50 | 0.683 | มากที่สุด | 1 |
| 6 | ยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการเป็นหลัก เช่น ตามลักษณะของงาน และตามลักษณะของสายบังคับบัญชา | 4.24 | 0.830 | มากที่สุด | 2 |
| 7 | ผู้ที่มีความรู้สูงกว่าจะได้รับโอกาสคัดเลือกก่อน | 2.98 | 0.955 | ปานกลาง | 7 |
| 8 | ใช้ผลจากการสัมภาษณ์เป็นหลักในการคัดเลือก | 3.91 | 0.814 | มาก | 3 |
| 9 | ใช้ผลจากการทดสอบข้อเขียนเป็นแนวทางในการคัดเลือก | 3.35 | 0.911 | ปานกลาง | 5 |
| 10 | เปิดโอกาสให้บุคคลมาสมัครงานได้ในทุกระดับตำแหน่ง | 3.46 | 1.165 | มาก | 4 |
| 11 | พิจารณาคัดเลือกบุคลากรภายในก่อนที่จะพิจารณารับสมัครจากภายนอก | 3.12 | 1.160 | ปานกลาง | 6 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.65 | 0.486 | มาก | |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมเท่ากับ 0.486 แสดงถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันมาก และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.50 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละ

คนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.683

ลำดับที่ 2 ยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการเป็นหลัก เช่น ตามลักษณะของงาน และตามลักษณะของสายบังคับ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.24 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

ลำดับที่ 3 ใช้ผลจากการสัมภาษณ์เป็นหลักในการคัดเลือก พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

ลำดับที่ 4 เปิดโอกาสให้บุคคลมาสมัครงานได้ในทุกระดับตำแหน่ง พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.165

ลำดับที่ 5 ใช้ผลจากการทดสอบข้อเขียนเป็นแนวทางในการคัดเลือก พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.911

ลำดับที่ 6 พิจารณาคัดเลือกบุคลากรภายในก่อนที่จะพิจารณารับสมัครจากภายนอก พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.160

ลำดับที่ 7 ผู้ที่มีความรู้สูงกว่าจะได้รับโอกาสคัดเลือกก่อน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.98 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะฉิวใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|---|-----------|-------|------------------|----------|
| 12 | ผู้สมัครทุกคนต้องกรอกใบสมัครงาน | 4.88 | 0.331 | มากที่สุด | 1 |
| 13 | การสัมภาษณ์ขั้นต้นโดยเจ้าหน้าที่บุคคลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมกับมาตรฐานเบื้องต้น | 4.43 | 0.783 | มากที่สุด | 2 |
| 14 | มีการทดสอบความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน | 3.80 | 0.994 | มาก | 6 |
| 15 | มีการตรวจสอบประวัติจากหนังสือรับรองที่ผู้สมัครอ้างถึง | 3.31 | 0.974 | ปานกลาง | 7 |
| 16 | มีการสัมภาษณ์ในรายละเอียดโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง | 4.22 | 0.971 | มากที่สุด | 4 |
| 17 | ผู้จัดการฝ่ายบุคคลตัดสินใจในการรับบุคลากรเข้าทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง | 4.32 | 0.753 | มากที่สุด | 3 |
| 18 | ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกแล้วต้องตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน | 4.12 | 1.253 | มาก | 5 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 4.16 | 0.536 | มาก | |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.16 และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมเท่ากับ 0.536 แสดงถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันมาก และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้สมัครทุกคนต้องกรอกใบสมัครงาน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.88 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.331

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่หรือใช้ในการค้า ไม่ว่าจะพิมพ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 การสัมภาษณ์ขั้นต้นโดยเจ้าหน้าที่บุคคลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมกับมาตรฐานเบื้องต้น พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.43 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 3 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลตัดสินใจในการรับบุคลากรเข้าทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.32 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.753

ลำดับที่ 4 มีการสัมภาษณ์ในรายละเอียดโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.22 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.971

ลำดับที่ 5 ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกแล้วต้องตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.12 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.253

ลำดับที่ 6 มีการทดสอบความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.994

ลำดับที่ 7 มีการตรวจสอบประวัติจากหนังสือรับรองที่ผู้สมัครอ้างถึง พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.974

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|-----------------------------------|-----------|-------|--------------------------|----------|
| 19 | ทดสอบความสามารถทางเชาว์ปัญญา | 3.23 | 0.983 | ปานกลาง | 4 |
| 20 | ทดสอบความถนัดและทักษะในตำแหน่งงาน | 3.73 | 0.983 | มาก | 1 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าการ
สงวนลิขสิทธิ์
สงวนลิขสิทธิ์
สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|--|-----------|-------|--------------------------|----------|
| 21 | ทดสอบสัมฤทธิ์ผล ในผลงานเก่าของผู้สมัคร | 2.99 | 1.000 | ปานกลาง | 5 |
| 22 | ทดสอบความสนใจในงานที่รับสมัคร | 3.50 | 0.985 | มาก | 3 |
| 23 | ทดสอบบุคลิกภาพของผู้สมัคร | 3.63 | 0.861 | มาก | 2 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.41 | 0.760 | มาก | |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมเท่ากับ 0.760 แสดงถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็น ในด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันมาก และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ทดสอบความถนัดและทักษะในตำแหน่งงาน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.73 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.983

ลำดับที่ 2 ทดสอบบุคลิกภาพของผู้สมัคร พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.63 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.861

ลำดับที่ 3 ทดสอบความสนใจในงานที่รับสมัคร พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985

ลำดับที่ 4 ทดสอบความสามารถทางเชาว์ปัญญา พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.23 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.983

ลำดับที่ 5 ทดสอบสัมฤทธิ์ผล ในผลงานเก่าของผู้สมัคร พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.99 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.000

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

| ข้อ | การให้ความสำคัญของข้อความ | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----|---|-------------|--------------|------------------|----------|
| 24 | เน้นดูที่บุคลิกภาพ สภาพร่างกายทั่วไป ตลอดจนการแต่งกาย | 3.78 | 0.759 | มาก | 3 |
| 25 | พิจารณาชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา การดูงาน และประสบการณ์ | 3.11 | 1.031 | ปานกลาง | 6 |
| 26 | คำนึงถึงแนวโน้มปัญหาเฉพาะหน้า | 3.76 | 0.803 | มาก | 4 |
| 27 | ให้ความสำคัญกับความถนัดและทักษะในงาน และความคิดสร้างสรรค์ | 4.03 | 0.837 | มาก | 1 |
| 28 | ดูความสนใจทั่วไป เช่น งานอดิเรกของผู้สมัคร | 2.86 | 0.814 | ปานกลาง | 7 |
| 29 | อุปนิสัยใจคอ ทักษะคิดและเจตคติ | 3.90 | 0.820 | มาก | 2 |
| 30 | สภาพแวดล้อมทางครอบครัวและสังคม | 3.18 | 0.875 | ปานกลาง | 5 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.52 | 0.548 | มาก | |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมเท่ากับ 0.548 แสดงถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในด้านเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันมาก และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ให้ความสำคัญกับความถนัดและทักษะในงานและความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.03 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

ลำดับที่ 2 อุปนิสัยใจคอ ทักษะคิดและเจตคติ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 3 เน้นดูที่บุคลิกภาพ สภาพร่างกายทั่วไป ตลอดจนการแต่งกาย พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.759

ลำดับที่ 4 คำนึงถึงเซาว์ปัญญาในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.76 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803

ลำดับที่ 5 สภาพแวดล้อมทางครอบครัวและสังคม พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.18 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 6 พิจารณาชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา การดูงานและประสบการณ์ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.031

ลำดับที่ 7 ความสนใจทั่วไป เช่น งานอดิเรกของผู้สมัคร พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.86 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

ตารางที่ 4.12 สรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

| การคัดเลือกบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | ลำดับที่ |
|--------------------------------|-------------|--------------|--------------------------|----------|
| 1.หลักการคัดเลือกบุคลากร | 3.88 | 0.684 | มาก | 2 |
| 2.นโยบายการคัดเลือกบุคลากร | 3.65 | 0.486 | มาก | 3 |
| 3.กระบวนการคัดเลือกบุคลากร | 4.16 | 0.536 | มาก | 1 |
| 4.การทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากร | 3.41 | 0.760 | มาก | 5 |
| 5.เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร | 3.52 | 0.548 | มาก | 4 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.73 | 0.473 | มาก | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการเรียนการสอน โดยอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และการกระจายตัวของข้อมูล มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.437 แสดงถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมากเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่าง ๆ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ให้ความสำคัญกับกระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.16 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.536

ลำดับที่ 2 ให้ความสำคัญกับหลักการคัดเลือกบุคลากร โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.684

ลำดับที่ 3 ให้ความสำคัญกับนโยบายการคัดเลือกบุคลากร โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.486

ลำดับที่ 4 ให้ความสำคัญกับเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.548

ลำดับที่ 5 ให้ความสำคัญกับการทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากร โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

4.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.5.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวม ไม่ว่าจะมิได้รวมทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ดูแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

| ด้านที่ | การสรรหาบุคลากร | เพศ | | p-value |
|---------|-------------------|-----------------------|-----------------------|----------|
| | | เพศชาย | เพศหญิง | |
| | | \bar{X} (n = 54) | \bar{X} (n = 51) | |
| 1 | ด้านหลักการสรรหา | 4.37 | 3.97 | 0.003 ** |
| 2 | ด้านนโยบายสรรหา | 2.94 | 2.86 | 0.487 |
| 3 | ด้านแหล่งการสรรหา | 2.62 | 2.64 | 0.786 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 2.98 | 2.91 | 0.367 |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.367) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรแตกต่างกัน ในด้านหลักการสรรหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.003)

4.5.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมใน 4 ช่วงอายุของผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การสรรหาบุคลากร | ช่วงอายุ | | | | p-value |
|---------|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------|
| | | น้อยกว่า 30 ปี | 30-40 ปี | มากกว่า 40 - 50 ปี | มากกว่า 50 ปี | |
| | | \bar{X} (n=22) | \bar{X} (n=45) | \bar{X} (n=29) | \bar{X} (n=9) | |
| 1 | ด้านหลักการสรรหา | 4.06 | 4.25 | 4.10 | 4.33 | 0.607 |
| 2 | ด้านนโยบายสรรหา | 2.82 | 3.06 | 2.82 | 2.61 | 0.099 |
| 3 | ด้านแหล่งการสรรหา | 2.58 | 2.69 | 2.63 | 2.45 | 0.298 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 2.88 | 3.02 | 2.92 | 2.80 | 0.324 |

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.324) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 ในทุก ๆ ด้านนั้นแสดงถึง ระดับความคิดเห็นของพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน ต่อการสรรหาบุคลากร ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

4.5.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมใน 3 ระดับการศึกษา มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การสรรหาบุคลากร | ระดับการศึกษา | | | p-value |
|---------|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------|
| | | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี | |
| | | \bar{X} (n=16) | \bar{X} (n=66) | \bar{X} (n=23) | |
| 1 | ด้านหลักการสรรหา | 4.03 | 4.11 | 4.46 | 0.053 |
| 2 | ด้านนโยบายสรรหา | 2.77 | 2.87 | 3.09 | 0.223 |
| 3 | ด้านแหล่งการสรรหา | 2.30 | 2.65 | 2.81 | 0.002 ** |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 2.68 | 2.94 | 3.14 | 0.001 ** |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.001) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านแหล่งการสรรหาแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.002)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 4.16 และ 4.17 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ระดับการศึกษา | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|------------------|-------------|----------|----------|---------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.68 | 1 | - | 0.017 * | 0.000 ** |
| ปริญญาตรี | 2.94 | 2 | - | - | 0.027 * |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.14 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร ด้านแหล่งการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ระดับการศึกษา | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|------------------|-------------|----------|----------|----------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.30 | 1 | - | 0.005 ** | 0.000 ** |
| ปริญญาตรี | 2.65 | 2 | - | - | 0.119 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 2.81 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งนี้ จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร

ด้านแหล่งการสรรหาแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านแหล่งการสรรหาไม่แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4.5.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมใน 4 ช่วงประสบการณ์การทำงานในโรงงานปัจจุบัน มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การสรรหาบุคลากร | ประสบการณ์การทำงาน | | | | p-value |
|---------|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------|
| | | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 - 15 ปี | มากกว่า 15 ปี | |
| | | \bar{X} (n=45) | \bar{X} (n=23) | \bar{X} (n=20) | \bar{X} (n=17) | |
| 1 | ด้านหลักการสรรหา | 4.09 | 4.35 | 4.08 | 4.28 | 0.432 |
| 2 | ด้านนโยบายสรรหา | 3.02 | 2.68 | 3.08 | 2.68 | 0.025 * |
| 3 | ด้านแหล่งการสรรหา | 2.72 | 2.51 | 2.65 | 2.55 | 0.294 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.01 | 2.68 | 2.97 | 2.87 | 0.444 |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.444) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็น

ต่อการสรรหาแตกต่างกัน ในด้านนโยบายการสรรหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.025)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 4.19 มีดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างประสบการณ์การทำงาน ต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ประสบการณ์การทำงาน | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | | |
|--------------------|-------------|----------|----------|---------|---------|---------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| น้อยกว่า 5 ปี | 3.02 | 1 | - | 0.024 * | 0.735 | 0.036 * |
| 5-10 ปี | 2.68 | 2 | - | - | 0.028 * | 0.964 |
| มากกว่า 10 – 15 ปี | 3.08 | 3 | - | - | - | 0.037 * |
| มากกว่า 15 ปี | 2.68 | 4 | - | - | - | - |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านนโยบายการสรรหาแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ มากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีมีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10-15 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10-15 ปีมีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านนโยบายการสรรหาไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการที่ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การสรรหาบุคลากร | ขนาดของสถานประกอบการ | | | p-value |
|---------|-------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------|
| | | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| | | \bar{X} (n=67) | \bar{X} (n=24) | \bar{X} (n=14) | |
| 1 | ด้านหลักการสรรหา | 4.03 | 4.42 | 4.45 | 0.020 * |
| 2 | ด้านนโยบายสรรหา | 2.79 | 3.11 | 3.05 | 0.040 * |
| 3 | ด้านแหล่งการสรรหา | 2.54 | 2.74 | 2.87 | 0.018 * |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 2.84 | 3.10 | 3.18 | 0.001 ** |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.001) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่างกันทุกด้าน ด้านหลักการสรรหา โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.020) ด้านนโยบายสรรหา ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.040) และ ด้านแหล่งการสรรหา

ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.018)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 4.21, 4.22, 4.23 และ 4.24 มีดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ขนาดของสถานประกอบการ | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|----------------------|-------------|----------|----------|----------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ขนาดเล็ก | 2.84 | 1 | - | 0.006 ** | 0.003 ** |
| ขนาดกลาง | 3.10 | 2 | - | - | 0.525 |
| ขนาดใหญ่ | 3.18 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดกลางมีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร ด้านหลักการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการ ต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ขนาดของสถานประกอบการ | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|----------------------|-------------|----------|----------|---------|---------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ขนาดเล็ก | 4.03 | 1 | - | 0.020 * | 0.042 * |
| ขนาดกลาง | 4.42 | 2 | - | - | 0.897 |
| ขนาดใหญ่ | 4.45 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร ด้านหลักการสรรหาแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดกลางมีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านหลักการสรรหาไม่แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ขนาดของสถานประกอบการ | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|----------------------|-------------|----------|----------|---------|-------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ขนาดเล็ก | 2.79 | 1 | - | 0.021 * | 0.126 |
| ขนาดกลาง | 3.11 | 2 | - | - | 0.754 |
| ขนาดใหญ่ | 3.05 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารจากตารางที่ 4.23 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดกลางอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านนโยบายการสรรหาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านแหล่งการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ขนาดของสถานประกอบการ | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|----------------------|-------------|----------|----------|-------|---------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ขนาดเล็ก | 2.54 | 1 | - | 0.063 | 0.013 * |
| ขนาดกลาง | 2.74 | 2 | - | - | 0.375 |
| ขนาดใหญ่ | 2.87 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านแหล่งการสรรหาแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านแหล่งการสรรหาไม่แตกต่างกัน

4.5.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการต่างกัน มีผลการทดสอบ ดังแสดงในตารางที่ 4.25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการที่ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การสรรหาบุคลากร | ระยะเวลาในการดำเนินงาน ของสถานประกอบการ | | | p-value |
|---------|-------------------|--|---------------------|---------------------|---------|
| | | น้อยกว่า 10 ปี | 10-20 ปี | มากกว่า 20 ปี | |
| | | \bar{X} (n=17) | \bar{X} (n=55) | \bar{X} (n=33) | |
| 1 | ด้านหลักการสรรหา | 4.44 | 4.16 | 4.07 | 0.111 |
| 2 | ด้านนโยบายสรรหา | 2.73 | 3.02 | 2.79 | 0.096 |
| 3 | ด้านแหล่งการสรรหา | 2.59 | 2.64 | 2.64 | 0.949 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 2.93 | 2.97 | 2.91 | 0.814 |

จากตารางที่ 4.25 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.814) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 ในทุก ๆ ด้านนั้นแสดงถึง ระดับความคิดเห็นของพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการต่างกัน ต่อการสรรหาบุคลากร ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

4.5.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ของสถานประกอบการต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ของสถานประกอบการต่างกัน มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ของสถานประกอบการที่ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การสรรหาบุคลากร | สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | | | p-value |
|---------|-------------------|--|---------------------|---------------------|----------|
| | | ผ่านการรับรองแล้ว | กำลังจัดทำระบบ | ไม่ได้จัดทำระบบ | |
| | | \bar{X} (n=77) | \bar{X} (n=11) | \bar{X} (n=17) | |
| 1 | ด้านหลักการสรรหา | 4.25 | 4.08 | 3.91 | 0.312 |
| 2 | ด้านนโยบายสรรหา | 2.97 | 2.98 | 2.54 | 0.022 * |
| 3 | ด้านแหล่งการสรรหา | 2.71 | 2.58 | 2.31 | 0.003 ** |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.02 | 2.90 | 2.63 | 0.001 ** |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ของสถานประกอบการที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.001) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 ของสถานประกอบการที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่างกันด้านนโยบายการสรรหา โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.022) และระดับความคิดเห็นต่างกันด้านแหล่งการสรรหา โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.003)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน

ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 4.27, 4.28 และ 4.29 มีดังนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| สถานะการรับรองระบบบริหาร คุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|---|-------------|----------|----------|-------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ผ่านการรับรองแล้ว | 3.02 | 1 | - | 0.304 | 0.000 ** |
| กำลังจัดทำระบบ | 2.90 | 2 | - | - | 0.065 |
| ไม่ได้จัดทำระบบ | 2.63 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองระบบมาตรฐาน ISO 9001:2000 มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร
ด้านนโยบายการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานะการรับรองระบบ
บริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการต่างกัน
เป็นรายคู่โดยใช้ LSD

| สถานะการรับรองระบบบริหาร คุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|---|-------------|----------|----------|-------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ผ่านการรับรองแล้ว | 2.97 | 1 | - | 0.983 | 0.007 ** |
| กำลังจัดทำระบบ | 2.98 | 2 | - | - | 0.062 |
| ไม่ได้จัดทำระบบ | 2.54 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร
จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองระบบมาตรฐาน ISO 9001:200 มี
ระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านนโยบายการสรรหาแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่
อยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความ
ความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านนโยบายการสรรหาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากร
ด้านแหล่งการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานะการรับรองระบบ
บริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการต่างกัน
เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| สถานะการรับรองระบบบริหาร คุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|---|-------------|----------|----------|-------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ผ่านการรับรองแล้ว | 2.71 | 1 | - | 0.365 | 0.001 ** |
| กำลังจัดทำระบบ | 2.58 | 2 | - | - | 0.104 |
| ไม่ได้จัดทำระบบ | 2.31 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองระบบมาตรฐาน ISO 9001:2000 มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านแหล่งการสรรหาแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรด้านแหล่งการสรรหาไม่แตกต่างกัน

4.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.6.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

| ด้านที่ | การคัดเลือกบุคลากร | เพศ | | p-value |
|---------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | | เพศชาย | เพศหญิง | |
| | | \bar{X} (n = 54) | \bar{X} (n = 51) | |
| 1 | ด้านหลักการคัดเลือก | 3.94 | 3.82 | 0.373 |
| 2 | ด้านนโยบายคัดเลือก | 3.69 | 3.61 | 0.441 |
| 3 | ด้านกระบวนการคัดเลือก | 4.27 | 4.03 | 0.020 * |
| 4 | ด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือก | 3.54 | 3.28 | 0.086 |
| 5 | ด้านเกณฑ์การคัดเลือก | 3.57 | 3.46 | 0.297 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.81 | 3.65 | 0.089 |

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.089) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรแตกต่างกัน ในด้านกระบวนการคัดเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.020)

4.6.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมใน 4 ช่วงอายุของผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุโดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การคัดเลือกบุคลากร | ช่วงอายุ | | | | p-value |
|---------|---------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------|
| | | น้อยกว่า 30 ปี | 30 -40 ปี | มากกว่า 40 - 50 ปี | มากกว่า 50 ปี | |
| | | \bar{X} (n=22) | \bar{X} (n=45) | \bar{X} (n=29) | \bar{X} (n=9) | |
| 1 | ด้านหลักการคัดเลือก | 3.91 | 3.84 | 3.87 | 4.03 | 0.599 |
| 2 | ด้านนโยบายคัดเลือก | 3.66 | 3.67 | 3.63 | 3.61 | 0.982 |
| 3 | ด้านกระบวนการคัดเลือก | 4.05 | 4.16 | 4.20 | 4.25 | 0.700 |
| 4 | ด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือก | 3.36 | 3.51 | 3.31 | 3.40 | 0.733 |
| 5 | ด้านเกณฑ์การคัดเลือก | 3.51 | 3.55 | 3.40 | 3.76 | 0.173 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.70 | 3.75 | 3.69 | 3.83 | 0.694 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้งานด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังเป็นการให้ข้อมูลเบื้องต้นและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมไม่

แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.694) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 ในทุก ๆ ด้านนั้นแสดงถึง ระดับความคิดเห็นของพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน ต่อการคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

4.6.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมใน 3 ระดับการศึกษาของผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การคัดเลือกบุคลากร | ระดับการศึกษา | | | p-value |
|---------|---------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------|
| | | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี | |
| | | \bar{X} (n=16) | \bar{X} (n=66) | \bar{X} (n=23) | |
| 1 | ด้านหลักการคัดเลือก | 3.66 | 3.88 | 4.04 | 0.221 |
| 2 | ด้านนโยบายคัดเลือก | 3.47 | 3.62 | 3.87 | 0.027 * |
| 3 | ด้านกระบวนการคัดเลือก | 3.96 | 4.09 | 4.48 | 0.000 ** |
| 4 | ด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือก | 2.95 | 3.44 | 3.66 | 0.013 * |
| 5 | ด้านเกณฑ์การคัดเลือก | 3.29 | 3.52 | 3.66 | 0.111 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.48 | 3.71 | 3.96 | 0.009 ** |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับคนงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.32 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.009) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการนโยบายการคัดเลือก โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.027) ด้านกระบวนการคัดเลือก p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.000) และด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือก p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.013)

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 4.33, 4.34, 4.35 และ 4.36 มีดังนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ระดับการศึกษา | \bar{X} | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|------------------|-----------|----------|----------|-------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.48 | 1 | - | 0.072 | 0.002 ** |
| ปริญญาตรี | 3.71 | 2 | - | - | 0.029 * |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.96 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านนโยบายการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ระดับการศึกษา | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|------------------|-------------|----------|----------|-------|---------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.47 | 1 | - | 0.277 | 0.012 * |
| ปริญญาตรี | 3.62 | 2 | - | - | 0.115 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.87 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านนโยบายการคัดเลือกแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านนโยบายการคัดเลือกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ระดับการศึกษา | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|------------------|-------------|----------|----------|-------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.96 | 1 | - | 0.384 | 0.003 ** |
| ปริญญาตรี | 4.09 | 2 | - | - | 0.002 ** |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 4.48 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ระดับการศึกษา | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|------------------|-------------|----------|----------|---------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.95 | 1 | - | 0.019 * | 0.004 ** |
| ปริญญาตรี | 3.44 | 2 | - | - | 0.216 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.66 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือกแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือกไม่แตกต่างกัน

4.6.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมใน 4 ช่วงประสบการณ์การทำงานในโรงงานปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การคัดเลือกบุคลากร | ประสบการณ์การทำงาน | | | | p-value |
|---------|---------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------|
| | | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 - 15 ปี | มากกว่า 15 ปี | |
| | | \bar{X} (n=45) | \bar{X} (n=23) | \bar{X} (n=20) | \bar{X} (n=17) | |
| 1 | ด้านหลักการคัดเลือก | 3.94 | 3.82 | 3.74 | 3.99 | 0.623 |
| 2 | ด้านนโยบายคัดเลือก | 3.75 | 3.52 | 3.59 | 3.66 | 0.288 |
| 3 | ด้านกระบวนการคัดเลือก | 4.15 | 4.07 | 4.14 | 4.30 | 0.613 |
| 4 | ด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือก | 3.49 | 3.37 | 3.36 | 3.33 | 0.850 |
| 5 | ด้านเกณฑ์การคัดเลือก | 3.61 | 3.39 | 3.41 | 3.58 | 0.332 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.79 | 3.63 | 3.66 | 3.79 | 0.491 |

จากตารางที่ 4.37 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.491) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 ในทุก ๆ ด้านนั้นแสดงถึง ระดับความคิดเห็นของ พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ต่อการคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

4.6.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ โดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การคัดเลือกบุคลากร | ขนาดของสถานประกอบการ | | | p-value |
|---------|---------------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------|
| | | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| | | \bar{X} (n=67) | \bar{X} (n=24) | \bar{X} (n=14) | |
| 1 | ด้านหลักการคัดเลือก | 3.76 | 3.99 | 4.25 | 0.008 ** |
| 2 | ด้านนโยบายคัดเลือก | 3.56 | 3.72 | 3.94 | 0.004 ** |
| 3 | ด้านกระบวนการคัดเลือก | 4.05 | 4.37 | 4.28 | 0.029 * |
| 4 | ด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือก | 3.38 | 3.40 | 3.59 | 0.661 |
| 5 | ด้านเกณฑ์การคัดเลือก | 3.42 | 3.57 | 3.87 | 0.002 ** |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.64 | 3.82 | 3.99 | 0.012 * |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.012) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านหลักการคัดเลือก โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.008) ด้านนโยบายคัดเลือก ค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.004) ด้านกระบวนการคัดเลือก ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 (p-value = 0.029) และ ด้านเกณฑ์การคัดเลือก ค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.002)

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 4.39, 4.40, 4.41, 4.42 และ 4.43 มีดังนี้

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการ ต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ขนาดของสถานประกอบการ | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|----------------------|-------------|----------|----------|-------|---------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ขนาดเล็ก | 3.64 | 1 | - | 0.112 | 0.011 * |
| ขนาดกลาง | 3.82 | 2 | - | - | 0.266 |
| ขนาดใหญ่ | 3.99 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน คู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านหลักการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ขนาดของสถานประกอบการ | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|----------------------|-------------|----------|----------|-------|---------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ขนาดเล็ก | 3.76 | 1 | - | 0.155 | 0.014 * |
| ขนาดกลาง | 3.99 | 2 | - | - | 0.249 |
| ขนาดใหญ่ | 4.25 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านหลักการคัดเลือกแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านหลักการคัดเลือกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านนโยบายคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ขนาดของสถานประกอบการ | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|----------------------|-------------|----------|----------|-------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ขนาดเล็ก | 3.56 | 1 | - | 0.171 | 0.008 ** |
| ขนาดกลาง | 3.72 | 2 | - | - | 0.172 |
| ขนาดใหญ่ | 3.94 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านนโยบายคัดเลือกแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านนโยบายคัดเลือกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ขนาดของสถานประกอบการ | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|----------------------|-------------|----------|----------|---------|-------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ขนาดเล็ก | 4.05 | 1 | - | 0.013 * | 0.151 |
| ขนาดกลาง | 4.37 | 2 | - | - | 0.596 |
| ขนาดใหญ่ | 4.28 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.42 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างขนาดของสถานประกอบการต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| ขนาดของสถานประกอบการ | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|----------------------|-------------|----------|----------|-------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ขนาดเล็ก | 3.42 | 1 | - | 0.247 | 0.006 ** |
| ขนาดกลาง | 3.57 | 2 | - | - | 0.101 |
| ขนาดใหญ่ | 3.87 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านเกณฑ์การคัดเลือกแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านเกณฑ์การคัดเลือกไม่แตกต่างกัน

4.6.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการต่างกัน มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่

4.44

เอกสารนี้เป็นเอกสารทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จันทบุรี และสวทช. ขอสงวนสิทธิ์ในสิ่งที่ปรากฏ ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้

ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ โดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การคัดเลือกบุคลากร | ระยะเวลาในการดำเนินงาน ของสถานประกอบการ | | | p-value |
|---------|---------------------------|--|---------------------|---------------------|--------------|
| | | น้อยกว่า 10 ปี | 10 - 20 ปี | มากกว่า 20 ปี | |
| | | \bar{X} (n=17) | \bar{X} (n=55) | \bar{X} (n=33) | |
| 1 | ด้านหลักการคัดเลือก | 4.16 | 3.86 | 3.77 | 0.152 |
| 2 | ด้านนโยบายคัดเลือก | 3.73 | 3.67 | 3.57 | 0.482 |
| 3 | ด้านกระบวนการคัดเลือก | 4.28 | 4.18 | 4.04 | 0.291 |
| 4 | ด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือก | 3.35 | 3.53 | 3.24 | 0.205 |
| 5 | ด้านเกณฑ์การคัดเลือก | 3.62 | 3.58 | 3.36 | 0.131 |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.83 | 3.77 | 3.61 | 0.185 |

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่สถานประกอบการมีระยะเวลาดำเนินงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value มากกว่า 0.05 (p-value = 0.185) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 ในทุก ๆ ด้านนั้น แสดงถึงระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่สถานประกอบการมีระยะเวลาดำเนินงานต่างกัน ต่อการคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

4.6.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานะการรับรองระบบบริหาร

คุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมที่มี

สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกัน มีผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 โดยวิธี One-way ANOVA

| ด้านที่ | การคัดเลือกบุคลากร | สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | | | p-value |
|---------|---------------------------|--|---------------------|---------------------|----------|
| | | ผ่านการรับรองแล้ว | กำลังจัดทำระบบ | ไม่ได้จัดทำระบบ | |
| | | \bar{X} (n=77) | \bar{X} (n=11) | \bar{X} (n=17) | |
| 1 | ด้านหลักการคัดเลือก | 4.02 | 3.48 | 3.50 | 0.002 ** |
| 2 | ด้านนโยบายคัดเลือก | 3.73 | 3.56 | 3.34 | 0.006 ** |
| 3 | ด้านกระบวนการคัดเลือก | 4.29 | 3.99 | 3.63 | 0.000 ** |
| 4 | ด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือก | 3.45 | 3.40 | 3.26 | 0.648 |
| 5 | ด้านเกณฑ์การคัดเลือก | 3.62 | 3.45 | 3.10 | 0.001 ** |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.83 | 3.60 | 3.36 | 0.000 ** |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.45 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่สถานประกอบการมีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.000) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่สถานประกอบการมีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านหลักการคัดเลือก โดยพิจารณาจากค่า

p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.002) ด้านนโยบายคัดเลือก ค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.006) ด้านกระบวนการคัดเลือก ค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.000) และ ด้านเกณฑ์การคัดเลือก ค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.001)

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่สถานประกอบการมีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตาราง 4.46, 4.47, 4.48, 4.49 และ 4.50 มีดังนี้

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือก

บุคลากรโดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|--|-------------|----------|----------|-------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ผ่านการรับรองแล้ว | 3.83 | 1 | - | 0.103 | 0.000 ** |
| กำลังจัดทำระบบ | 3.60 | 2 | - | - | 0.167 |
| ไม่ได้จัดทำระบบ | 3.36 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.46 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านหลักการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|--|-------------|----------|----------|---------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ผ่านการรับรองแล้ว | 4.02 | 1 | - | 0.010 * | 0.003 ** |
| กำลังจัดทำระบบ | 3.48 | 2 | - | - | 0.928 |
| ไม่ได้จัดทำระบบ | 3.50 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.47 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านหลักการคัดเลือกแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่กำลังจัดทำระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่กำลังจัดทำระบบและไม่ได้จัดทำระบบมีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านหลักการคัดเลือกไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือก

บุคลากรด้านนโยบายการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|--|-------------|----------|----------|-------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ผ่านการรับรองแล้ว | 3.73 | 1 | - | 0.243 | 0.002 ** |
| กำลังจัดทำระบบ | 3.56 | 2 | - | - | 0.221 |
| ไม่ได้จัดทำระบบ | 3.34 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.48 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านนโยบายการคัดเลือกแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านนโยบายการคัดเลือกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือก

บุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|--|-------------|----------|----------|---------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ผ่านการรับรองแล้ว | 4.29 | 1 | - | 0.049 * | 0.000 ** |
| กำลังจัดทำระบบ | 3.99 | 2 | - | - | 0.057 |
| ไม่ได้จัดทำระบบ | 3.63 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.49 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่กำลังจัดทำระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่กำลังจัดทำระบบและไม่ได้จัดทำระบบมีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านกระบวนการคัดเลือกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

| สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|--|-------------|----------|----------|-------|----------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| ผ่านการรับรองแล้ว | 3.62 | 1 | - | 0.331 | 0.000 ** |
| กำลังจัดทำระบบ | 3.45 | 2 | - | - | 0.081 |
| ไม่ได้จัดทำระบบ | 3.10 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.50 พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านเกณฑ์การคัดเลือกแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านเกณฑ์การคัดเลือกไม่แตกต่างกัน

4.7 ข้อเสนอเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนของคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เสนอแนะในเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี สามารถรวบรวมได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรสำหรับสถานประกอบการ

1. สถานประกอบการควรมีแหล่งสรรหาผู้สมัครงานหลายทาง เพื่อให้ได้คุณสมบัติที่หลากหลายและเพื่อที่จะสามารถเข้าถึงแหล่งของผู้ที่ต้องการสมัครงานได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น เช่น เพิ่มการประกาศรับสมัครงานในรูปของอินเทอร์เน็ตสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหัวหน้างาน รับสมัครพนักงานในวันนัดพบแรงงาน
2. ระยะเวลาในการประกาศรับสมัคร ไม่สั้นเกินไปหรือเร่งด่วนมาก เพราะกระบวนการคัดเลือกอาจจะผิดพลาด ทำให้ได้บุคลากรไม่ดีที่สุดหรือมีศักยภาพไม่เพียงพอ เกิดปัญหาพนักงานลาออกและต้องมีการสรรหาใหม่
3. การสรรหาภายในสำหรับตำแหน่งงานว่าง เพื่อส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าอีกทางให้แก่ผู้ที่มีศักยภาพ และมีทักษะสูงได้เติบโตในงานอาชีพ ต้องมีการจัดวางระบบที่เป็นมาตรฐาน และเที่ยงธรรมสูงจึงประสบผลสำเร็จ
4. การที่สถานประกอบการมี website เป็นของตัวเอง จะช่วยประชาสัมพันธ์ข้อมูลของสถานประกอบการ เป็นการดึงดูดผู้สมัครงานทำให้เกิดความมั่นใจ และช่วยให้ผู้สมัครงานค้นหาข้อมูลเบื้องต้นของสถานประกอบการได้ เพื่อใช้สำหรับการเตรียมตัวสำหรับการสัมภาษณ์ได้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรสำหรับผู้สมัครงาน

1. ก่อนสมัครงานควรตรวจสอบคุณสมบัติของตำแหน่งที่ประกาศรับ เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ทักษะหรือคุณสมบัติพิเศษอื่น ๆ เพื่อที่ผู้สมัครจะมีโอกาสได้รับคัดเลือกสำหรับงานที่เหมาะสมกับตนเองและไม่เสียเวลา
2. ผู้สมัครควรหางานจากหลายแหล่ง เพื่อที่จะมีโอกาสพบงานที่เหมาะสมกับตนเอง โดยเฉพาะทางอินเทอร์เน็ต เนื่องจากสถานประกอบการส่วนมากจะใช้ประกาศรับสมัครทางนี้ ผู้สมัครงานควรมีความรู้ในการค้นหาข้อมูลและรายละเอียดข้อมูลที่จะส่งสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตให้เหมาะสมเพียงพอกับที่ทางสถานประกอบการต้องการที่จะใช้ในการพิจารณา เพราะถ้าข้อมูลไม่เพียงพอ ก็อาจจะไม่ได้รับการพิจารณาในเบื้องต้นได้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรสำหรับสถานประกอบการ

1. การคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการนอกจากจะพิจารณาวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน คุณสมบัติที่เหมาะสมแล้ว ยังมีการพิจารณาถึงความมีไหวพริบ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การตัดสินใจ บุคลิกภาพ รวมถึงความตั้งใจจริงและความกระตือรือร้นที่ ต้องการจะทำงานของผู้สมัคร เพื่อที่จะปรับตัวและอยู่ในองค์กรได้นาน ไม่ต้องมี turnover บ่อย
2. สถานประกอบการควรมีการถ่วงถ่วงให้มากอย่างเหมาะสมและมีเกณฑ์ในการ คัดเลือกและเป็นธรรม เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่ดีและเหมาะสมที่สุด เช่น การใช้ระบบเทคโนโลยี IT เป็นเครื่องมือในกระบวนการคัดเลือก มีการกำหนดมาตรฐานการสัมภาษณ์งานที่ชัดเจน สัมภาษณ์ โดยคำนึงซึ่งหลักการนโยบายของบริษัทเป็นสำคัญ ความยุติธรรม โปร่งใส ดู core competency ของผู้ที่ได้รับคัดเลือกว่าเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรหรือไม่ เลือกบุคคลที่ความต้องการจะเห็นในอนาคต ไม่ใช่คนที่ชอบหรือคนที่เหมือนผู้คัดเลือก
3. ควรมีการพัฒนาแบบทดสอบทั้งในส่วนของ แบบทดสอบ ทักษะคิด แบบทดสอบเชาว์ แบบทดสอบความรู้ความสามารถ และแบบทดสอบเฉพาะตำแหน่งให้มีความหลากหลายและทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้สมัครอย่างแท้จริง
4. เพื่อให้การคัดเลือกและสัมภาษณ์งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สถานประกอบการควรมีผู้ ที่ทำหน้าที่ในการคัดเลือกที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเพียงพอ และการตัดสินใจใน ขั้นสุดท้ายเพื่อบรรจุ ควรกระทำร่วมกันระหว่างฝ่ายต้นสังกัดและฝ่ายสรรหาและคัดเลือก
5. สำหรับองค์กรที่มีขนาดเล็ก การสรรหาและคัดเลือกเพื่อทดแทนคนเก่าที่ลาออก บางครั้ง นอกจากต้องให้การสัมภาษณ์และทักษะคิดที่ต้องการทำงานต่อองค์กรและหน่วยงานแล้ว จะต้องมีความสามารถหลายๆ ทางพร้อมที่จะแก้ปัญหาทุกอย่างด้วย
6. ในสถานประกอบการควรให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตรวจสอบสุขภาพก่อนเริ่มงาน เนื่องจาก อาจจะยังไม่ได้เช็คโรคประจำตัวของตนเองมาก่อน ซึ่งบางครั้งอาจทำให้เกิดผลกระทบในการ ทำงานและความเสียหายกับทางบริษัทได้ และเสียเวลาในการหางาน เช่นภาวะโรคภูมิแพ้ อาจมี อาการแพ้ต่าง ๆ หรืออาจนำมาซึ่งการเสียชีวิตได้ การได้รับการรับรองจากทางโรงพยาบาลจึงมี ความสำคัญมาก

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้สมัครงาน

1. ผู้ที่มารับคัดเลือกหรือสัมภาษณ์ ควรเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เอกสาร ประกอบการสมัครงาน การแต่งกาย บุคลิกภาพ ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น การตรงต่อเวลา การ เตรียมข้อมูลในการสัมภาษณ์ เช่น ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรนั้น ๆ เรื่องงาน ทักษะคิด ความ คิดเห็น การตอบคำถามอย่างตรงไปตรงมาและสุภาพ การใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลของการวิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.4 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.6 แสดงถึง มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน
2. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคืออายุมากกว่า 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.5 อายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.0 และอายุมากกว่า 50 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.6
3. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.9 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 15.2
4. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานด้านบุคคลในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9 มากกว่า 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 16.2

5.1.2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

1. จำนวนพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ มีจำนวนน้อยกว่า 300 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาคือมีจำนวนพนักงาน 300 - 999 คิดเป็นร้อยละ 22.9 และมีจำนวนพนักงาน 1,000 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.3
2. ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการส่วนใหญ่ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 และน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.2
3. สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ส่วนใหญ่ผ่านการรับรองแล้ว คิดเป็นร้อยละ 73.3 ไม่ได้จัดทำระบบ คิดเป็นร้อยละ 16.2 และกำลังจัดทำระบบ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.5

เอกสารนี้เป็นเอกสาร
ไม่ว่ากรณีใดๆ

5. ด้านเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

5.1.5 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการสรรหาและ การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.5.1 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีต่อการสรรหาบุคลากร

สมมติฐานที่ 1.1 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในการสรรหาบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้

เอกสารนี้มีความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.5.2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีต่อการคัดเลือกบุคลากร

สมมติฐานที่ 2.1 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม
นวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม
นวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อการคัดเลือก
บุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม
นวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม
นวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อการคัดเลือก
บุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม
นวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม
นวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อ
การคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่าระดับ
การศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม
นวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม
นวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้
ความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.5.3 เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีต่อการสรรหาบุคลากร

สมมติฐานที่ 3.1 : ขนาดของสถานประกอบการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขต
อุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด
ปทุมธานีที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อ
การสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่าขนาดของ

สถานประกอบการมีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในการสรรหาบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.2 : ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.3 : สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่าสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการมีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในการสรรหาบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.5.4 เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีต่อการคัดเลือกบุคลากร

สมมติฐานที่ 4.1 : ขนาดของสถานประกอบการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าขนาดของสถานประกอบการมีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.2 : ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.3 : สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่าสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของสถานประกอบการมีผลต่อระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ในด้านต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านการสรรหาบุคลากร สถานประกอบการควรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาทำหน้าที่ในการสรรหาอย่างเพียงพอ ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เพื่อกระบวนการสรรหา มีระยะเวลาในการสรรหาไม่สั้นเกินไป ควรเปิดโอกาสให้ผู้หางานทุกคนได้มีโอกาสเท่าเทียมกัน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อสถานประกอบการในการที่มีผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติหลากหลายให้คัดเลือก

ด้านแหล่งการสรรหา ควรมีการสรรหาหลายทางอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะทางสื่ออินเทอร์เน็ต ซึ่งจะช่วยให้การสรรหาเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนการสรรหาภายในควรมีระบบกฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและเหมาะสมจึงจะได้ผล

ด้านการทดสอบและเกณฑ์ในการคัดเลือก ควรกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งแบบทดสอบในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและทันสมัยเพื่อช่วยให้กระบวนการคัดเลือกเกิดความยุติธรรมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด จะช่วยให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมมากที่สุดในทุกด้าน ส่วนในด้านผู้สมัครงานควรพิจารณาคุณสมบัติที่ประกาศรับและคุณสมบัติของผู้สมัครที่มีอยู่ให้ตรงกัน และเตรียมตัวให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะได้มีโอกาสในการได้รับการพิจารณาคัดเลือก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95) และระดับความคิดเห็นในรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพซึ่งจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับ พะยอม วงศ์สารศรี (2530:99) ได้นิยามว่า “การสรรหาเป็นกระบวนการในการแสวงหาและจงใจผู้สมัครที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่การแสวงหากคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป” แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของสมศรีศิริวิหวัชประพันธ์ (2530) ที่พบว่าองค์การธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย กลุ่มธนาคาร กลุ่มการค้า และกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต คือ ร้อยละ 57.9 ของธุรกิจขนาดใหญ่ขาดการวางแผนอัตรากำลังคนอย่างมีหลักเกณฑ์ แม้ว่ากิจการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแก่กำลังคนขององค์การตนเองค่อนข้างสูงก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านหลักการสรรหาบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในด้านหลักการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญต่อหลักการสรรหาบุคลากร และผลการวิจัยยังพบว่า มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ว่างอยู่ และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถครบตามกำหนดยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37) แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญต่อหลักการสรรหาบุคลากรในด้านความยุติธรรม โดยการแจ้งข้อมูลให้ผู้สมัครทราบอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สมัครที่มีความสามารถที่ครบถ้วนเท่านั้นเข้ามาสมัครงาน ทำให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีโอกาสคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชำนาญ แอ้วม (2532:94) พบว่า “หลักการสรรหาบุคลากรนั้น ทุกองค์กรให้ความสำคัญต่อการยึดหลักคุณธรรม” แต่ขัดแย้งกับ นิศาดา ไวสุวรรณา (2520) ซึ่งวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกของรัฐวิสาหกิจของไทย ซึ่งประกอบไปด้วย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย การประปา และองค์การสลากกินแบ่งรัฐบาล

พบว่า “ระบบเส้นสาย” ยังคงมีอยู่มากในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกของรัฐวิสาหกิจทั้ง 3 แห่ง

2. ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

นวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในค่านโยบายการสรรหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90) แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลบางส่วนไม่ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายการสรรหาบุคลากรเท่าที่ควร ถึงแม้ว่านโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ จุมพล หนีมพานิช (2534:118) ที่ว่า “องค์กรจะต้องมีนโยบายทางด้านกำลังคน หน้าที่นี้เป็นหน้าที่ของผู้จัดการว่าจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วก่อนที่จะมีการสรรหาและมีการคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลจะต้องมีการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายด้านกำลังคนก่อน” และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า เปิดโอกาสให้เฉพาะผู้ที่มีระดับการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนดตามตำแหน่งที่เปิดรับสมัครงานเท่านั้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68) แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการมีนโยบายแบบปิด โดยอาจจะรับสมัครบุคลากรเข้าสมัครทำงานในตำแหน่งต่ำสุดของระดับนั้นก่อนแล้วจึงค่อยๆ เลื่อนขั้นขึ้นไป

3. ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในค่านแหล่งการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63) แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลใช้สื่อในการเข้าถึงแหล่งแรงงานจำกัดชนิด ทำให้บุคคลที่สนใจจะเข้าร่วมงานไม่มีโอกาสรับรู้ข่าวสารการรับสมัครงาน อาจเนื่องมาจากสถานประกอบการแต่ละแห่ง มีความต้องการแรงงานเฉพาะด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จากการสำรวจพบว่า ผู้สมัครทราบข่าวการรับสมัครจากการติดประกาศรับสมัครงานที่หน้าเขตอุตสาหกรรมนวนคร มีระดับความคิดเห็นที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) และเมื่อพิจารณาในลำดับต่อมาพบว่า การที่ผู้สมัครมาสมัครเอง (Walk in) (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) แสดงให้เห็นว่าผู้สมัครให้ความสนใจในการเข้ามาสมัครงานกับองค์การด้วยตนเองหลังจากที่ผู้สมัครรู้ข่าวการรับสมัครงานจากการติดประกาศรับสมัครงานที่หน้าเขตอุตสาหกรรมนวนคร

5.2.2 การคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม

นวนคร จังหวัดปทุมธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการอื่นได้

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73) และระดับความคิดเห็นในรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้

ความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากร เพราะการที่จะได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้สถานประกอบการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับตลาดในปัจจุบันได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2531:97) ได้กล่าวว่า “การคัดเลือกบุคลากรเป็นจุดเริ่มต้นของการที่จะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับองค์กรในอนาคต ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจาก การมีโอกาสได้คนดีมาอยู่กับองค์กรนั่นเอง” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะได้ผลดังนี้

1. ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีมีระดับความคิดเห็นในด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลเล็งเห็นความสำคัญของกระบวนการคัดเลือกบุคลากรมาก เนื่องจากกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครที่มีรายละเอียดที่มีขั้นตอนมากขึ้น ซึ่งจะกั้นกรองผู้สมัครเป็นครั้งสุดท้าย โดยจะปฏิเสธบุคคลที่ขาดคุณสมบัติออกไป แต่จะรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อที่จะเป็นพนักงานในสถานประกอบการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธิ ปิณฑานนท์ (2529:40) ได้กล่าวว่า “การร่วมกันหรือประสานกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกเข้าด้วยกัน จะทำให้ได้รายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ ของผู้สมัครหลายๆ แหล่งด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมาเปรียบเทียบกัน และพิจารณาเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งตามลักษณะงานที่ว่างลง” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้สมัครทุกคนต้องกรอกใบสมัครมีค่าสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88) ทั้งนี้เป็นเพราะการกรอกใบสมัครคือขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในใบสมัครจะถูกนำไปใช้ในกระบวนการต่อไป เช่น เป็นข้อมูลในการสัมภาษณ์ เป็นข้อมูลการตรวจสอบประวัติการทำงาน และเป็นวิธีการที่จะแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

2. ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีมีระดับความคิดเห็นในด้านหลักการคัดเลือกบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญกับขั้นตอนนี้ เพราะว่าจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ดังที่วิลาส สิงหวีสัย (2528:575) ได้กล่าวว่า หลักการคัดเลือกบุคลากรก็คือ การคัดเลือกคนดีที่สุดเท่าที่มีในบรรดาผู้ที่มีความประสงค์จะมาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่ว่า “Put the right man on the right job” หรือการบรรจุและแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั่นเอง และสอดคล้องกับ Casterter (1976:167) ได้กล่าวว่า “จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคลากรที่มีลักษณะครบถ้วนตามที่หน่วยงานต้องการคือให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการ ให้ได้บุคคลที่จะสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ให้ได้บุคคลที่จะอุทิศตนทำงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ได้บุคคลที่

สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เลือกจาก ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานเป็นหลักมีระดับความคิดเห็นในการ คัดเลือกอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56) อาจเนื่องมาจากการคัดเลือกบุคลากรเข้ามา ทำงานนั้นจะต้องทำงานตามหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดิยาวี และเสนห์ จุ้ยโต (2547:82-83) ที่กล่าวว่าหน่วยงานหลักที่ต้องการบุคลากรเพิ่มหรือ ทดแทนจะต้องทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และทำการระบุคุณสมบัติเฉพาะงาน (Job Specification) ส่งให้กับฝ่ายบุคคลเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ

3. ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด ปทุมธานีมีระดับความคิดเห็นในด้านการคัดเลือกบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65) แสดงให้เห็นว่านโยบายการคัดเลือกบุคลากรเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อที่จะได้ บุคคลที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสถียร เหลืออร่าม (2519:16) ที่ได้กล่าวไว้ว่า “นโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการว่าจ้างจะต้องรู้ว่ามีความต้องการ อัตรากำลังคนและความรู้ความสามารถเท่าใดและประเภทใดของพนักงาน” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคน มีระดับความคิดเห็นที่ใช้ในการ คัดเลือกอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในการบริหารงาน โดยเฉพาะการคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน โดยใช้ ระบบคุณธรรมในการเลือกสรรบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับ เซาว์ โรจน์แสง (2547:7) ที่กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ทุกองค์การต่างมีความต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงานในองค์กร เช่น ในปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์ เป็นเพียงสิ่งเดียวที่จะชี้ถึงชัยชนะขององค์กร ฉะนั้นในการทำธุรกิจให้สำเร็จได้ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรที่เลือกเข้ามาทำงานนั่นเอง ทำอย่างไรที่จะมั่นใจว่าได้คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน วิธีเดียวที่จะมั่นใจได้ว่าจะได้คนดีมีความสามารถเข้ามาก็จะต้องยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคน

4. ด้านเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด ปทุมธานีมีระดับความคิดเห็นในด้านเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะเน้นเกณฑ์คุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการ เนื่องจากเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเน้นเพื่อให้ได้ บุคลากรเหมาะสมกับงาน ในแต่ละตำแหน่งที่ตรงกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้ เช่น มีความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพแข็งแรง มีไหวพริบในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความ ซื่อสัตย์ รวมทั้งความสามารถพิเศษ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการประกอบการพิจารณาการตัดสินใจเข้า

ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การผลิตนักศึกษาของกรมอาชีวศึกษาของวิรัช กฤษมาศ (2537:49-60) กล่าวว่า “ในการมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการทำงานตามที่นายจ้างต้องการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการทำงานเป็นทีม” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าให้ความสำคัญกับความถนัดและทักษะในงาน และความคิดสร้างสรรค์ มีระดับความคิดเห็นที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) อาจเป็นเพราะว่าสถานประกอบการเป็น โรงงานอุตสาหกรรมซึ่งลักษณะงานจะเน้นการใช้ทักษะทางวิชาชีพและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2523:102) ได้กล่าวว่า “การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลในวงการธุรกิจอาจจะไม่พิถีพิถันคุณสมบัติด้านสังคมมากนัก แต่เน้นประสบการณ์ในการทำงาน

5. ด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีมีระดับความคิดเห็นในด้านการทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41) แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญกับการทดสอบบุคลากรก่อนตัดสินใจรับเข้าทำงาน ซึ่งผลการวิจัยขัดแย้งกับผลงานวิจัยของถัดดา จาริกสถิตย์วงศ์ (2535) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติ : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทข้ามชาติของประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาพบว่า วิธีการคัดเลือกบุคลากรจากใบสมัครงาน จดหมายสมัครงาน และใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นการสอบถามข้อมูลเบื้องต้น สำหรับวิธีการทดสอบมีการใช้บ้างแต่ไม่มากนัก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Stone and Kendall (1964:42-62) ที่กล่าวว่า วิธีที่จะแยกแยะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถออกมาจากกลุ่มผู้สมัครได้ การแก้ปัญหาในเรื่องที่กล่าวมาได้ จึงน่าจะมีการทดสอบ ซึ่งแม้จะมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยในวิธีนี้ แต่ผลจากการวิจัยการปฏิบัติงานของผู้ที่ผ่านการทดสอบพบว่า การทดสอบเป็นวิธีที่ช่วยเสริมวิธีการคัดเลือกบุคลากรวิธีอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ จิรศักดิ์ มุทิตาภรณ์ (2510) ที่ศึกษาพบว่า จีนได้นำระบบการสอบแข่งขันมาเป็นวิธีหนึ่งในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ระบบการสอบไล่เพื่อเข้ารับราชการฝ่ายพลเรือนของจีนเริ่มมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1905 และได้วิวัฒนาการไปตามระบบบ้านเมืองของตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจีนให้ความสำคัญกับกระบวนการคัดเลือก โดยการสอบคัดเลือกก่อนประเทศอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทดสอบความถนัดและทักษะในตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นที่ใช้ในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73) อาจเป็นเพราะสถานประกอบการเป็น โรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งลักษณะของงานจะเน้นการใช้ทักษะทางวิชาชีพและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พยุง ม่วงงาม (2546) พบว่ากลุ่มผู้จัดการโรงงานมีความต้องการให้วิศวกรในโรงงานมีทักษะทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากที่สุดดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และทักษะด้านความคิด

5.2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ

1. เพศ

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะสุดา แคว้นนนทรี (2544) ที่พบว่าผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งภายนอกไม่ต่างกัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของ วรณี ลิ้มอักษร (2543:56-60) ที่พบว่าโดยธรรมชาติทั่วไปแล้ว เพศหญิงและเพศชายมีความสามารถในการเรียนรู้ใกล้เคียงกัน แต่เนื่องจากทั้งสองเพศมีความสนใจและความตั้งใจในการเรียนรู้ ตลอดจนความคาดหวังของสังคมแตกต่างกัน ทำให้ทั้งสองเพศประสบความสำเร็จในการเรียนรู้แขนงวิชาต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลในยุคโลกาภิวัตน์ การสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาร่วมงานในองค์กรซึ่งเป็นหน้าที่ ที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเพื่อจะเข้าถึงแหล่งแรงงานที่มีคุณภาพ โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องเพศของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เชาวน์ โรจน์แสง (2547:5-7) ที่เคยกล่าวไว้ว่า “ในการดำเนินธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทน การลงทุนทั้งในระดับชาติและระดับองค์กรควรที่จะให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ทุกองค์การต่างมีความต้องการคนดี มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร เช่น ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงสิ่งเดียวที่จะชี้ถึงชัยชนะขององค์กร”

2. อายุ

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ แอ้วม (2534:70-74) ซึ่งวิเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์กรขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะสุดา แคว้นนนทรี (2544) ที่พบว่าผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งภายนอกไม่ต่างกัน

จากผลการวิจัย การสรรหาบุคลากรเป็นงานที่ต้องใช้หลักการบริหารจะต้องหาวิธีการและกระบวนการต่าง ๆ มาดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาเพื่อทำการคัดเลือกและบรรจุเข้าทำหน้าที่ในหน่วยงานหรือองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่สนใจมาสมัครงานกับหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเพื่อจะเข้าถึงแหล่งแรงงานที่มีคุณภาพ โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุของผู้จัดการฝ่ายบุคคล

3. ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย เป็นไปได้ว่าสาเหตุที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากกระบวนการสรรหาในปัจจุบันมีความหลากหลายและต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เหมาะสม ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันก็อาจจะมีทักษะที่แตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในหลักสูตรการเรียนจะได้เรียนรู้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหาบุคลากรและเป็นการเรียนที่เกี่ยวกับการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ ก็จะช่วยให้การวางแผนและการบริหารงานต่าง ๆ ดีกว่า ส่วนผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอาจจะมี การเรียนที่เกี่ยวกับการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ ก็จะช่วยให้การวางแผนและการบริหารงานต่าง ๆ ดีกว่า ส่วนผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอาจจะมี การเรียนวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ก็จะช่วยให้เข้าใจและให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรได้ดีกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สมบูรณ์ (2549:68-69) ที่กล่าวว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นช่วงที่ได้รับการคาดหวังว่าจะให้ประโยชน์ในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร และผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ตามบทบาทเหล่านั้นได้ ต้องมีความสามารถ 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความสามารถเชิงธุรกิจ 2. ด้านปฏิบัติงานบุคคล 3. ด้านการจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความสามารถทั้ง 3 ด้าน จะเกิดจากการผสมผสานทักษะด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการศึกษาเล่าเรียนและประสบการณ์ของบุคคล”

นอกจากนี้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ยังมีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากรในด้านแหล่งการสรรหาที่แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า ผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่ได้มองว่าแหล่งหางานที่แตกต่างจะทำให้ผู้ที่มาสมัครงานมีคุณสมบัติแตกต่างกัน และไม่ได้คำนึงถึงแหล่งการสรรหาภายนอกซึ่งมีหลายวิธี ซึ่งแนวคิดนี้บางส่วนจะได้นำมาในระหว่างที่ศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่านอกเหนือจากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อาจจะมีการใช้แหล่งการสรรหาไม่หลากหลายวิธีหรือใช้เฉพาะวิธีเดิม ๆ ทำให้การให้ความสำคัญกับแหล่งการสรรหาอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อยกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. ประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชำนาญ แอ่วม (2534:70-74) ซึ่งวิเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์กรขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย เป็นไปได้ว่าสาเหตุที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าการสรรหาบุคลากรเป็นการเข้าไปหาแหล่งแรงงาน ซึ่งในสถานการณ์ที่โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังเช่นปัจจุบัน กลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากรก็เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจนทำให้ความได้เปรียบในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีผลในเชิงปฏิบัติ

5. ขนาดของสถานประกอบการ

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา วิทิตกพัทธ์ (2550: บทคัดย่อ) ซึ่งวิเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าขนาดขององค์กรที่ต่างกันของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์กรที่มีขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรสูงกว่าองค์กรที่มีขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของกอบกุล เลิศกษิต (2537) พบว่าลักษณะขององค์กรได้แก่ ขนาดขององค์กรมีผลต่อระบบการสรรหาบุคลากรในองค์กร โดยพบว่าองค์กรที่มีขนาดลูกจ้างต่างกันจะมีนโยบายการสรรหาและกระบวนการสรรหาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยเป็นไป ได้ว่าสาเหตุที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีขนาดของสถานประกอบการขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีขนาดของสถานประกอบการขนาดกลางและใหญ่ เนื่องจากผู้ที่มาทำหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลอาจแตกต่างกันสำหรับองค์กรแต่ละขนาด จึงทำให้บทบาทและระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

สอดคล้องกับธงชัย สมบูรณ์ (2549:66-67) ที่กล่าวว่า “ การจัดการมนุษย์ในองค์กรที่ต่างขนาดกัน บทบาทหน้าที่ก็จะแตกต่างกันไป ในองค์กรขนาดเล็กการจัดการมนุษย์ในองค์กรจะมีบทบาทไม่มากนัก ส่วนองค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีความซับซ้อน การจัดการมนุษย์ในองค์กรก็จะมี ความซับซ้อนและมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ แต่กระนั้นก็ตามการจัดการมนุษย์ในองค์กรย่อมมี ความมุ่งหมายพื้นฐานอันเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก คือมุ่งให้การใช้ประโยชน์จากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างสูงสุด ในธุรกิจขนาดเล็กมัก ไม่มีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นทางการ และไม่มีผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ผู้จัดการหรือเจ้าของจะเป็นผู้จัดการใหญ่ซึ่งต้องทำหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยซึ่งอาจทำ ให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มาก องค์กรขนาดกลางจะกำหนดโครงสร้างให้มี ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีระดับการบริหารเท่าเทียมกับผู้จัดการฝ่าย จะควบคุมและ ดำเนินการเกี่ยวกับตัวกรมการจัดการมนุษย์ในองค์กรทั้งหมด ส่วนองค์กรขนาดใหญ่จะรับผิดชอบ หน้าที่การจัดการมนุษย์ในองค์กรมากยิ่งขึ้น ”

นอกจากนี้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีขนาดของสถานประกอบการขนาดเล็ก ยังมีระดับความคิดเห็น ในการสรรหาบุคลากรในด้านหลักการสรรหาแตกต่างจากผู้จัดการที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่า ผู้วิจัยคิดว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กอาจไม่ได้ กำหนดหลักการสรรหาที่เป็นแบบแผนไว้ชัดเจนซึ่งตรงข้ามกับขนาดกลางและใหญ่ ส่วนด้าน นโยบายการสรรหา ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นแตกต่าง จากผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดกลางแต่ไม่แตกต่างจากขนาดใหญ่ ผู้วิจัยคิดว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่บางแห่งอาจมีนโยบายบางส่วนที่คล้ายกับขนาดเล็ก เช่น การสรรหาของ สถานประกอบการขนาดใหญ่บางแห่งอาจให้ฝ่ายที่ต้องการรับพนักงานมีส่วนร่วมในการสรรหา โดยตรง ซึ่งทำให้การปฏิบัติแต่ละฝ่ายไม่เหมือนกัน โดยขึ้นกับความพึงพอใจของฝ่ายที่ต้องการเป็น หลัก จึงมีลักษณะเหมือนเป็นนโยบายของสถานประกอบการขนาดเล็กหลาย ๆ แห่งรวมกัน ส่วน ด้านแหล่งการสรรหา ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็น แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดขนาดใหญ่ ผู้วิจัยคิดว่า สถาน ประกอบการขนาดเล็กอาจสรรหาโดยวิธีการภายใน โดยมาจากคนที่รู้จัก หรือเป็นญาติกับพนักงาน ส่วนขนาดใหญ่มีการสรรหาจากแหล่งการสรรหาภายนอกหลาย ๆ วิธี

6. ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด ปทุมธานี ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากรโดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา วิฑิตก พัทธ์ (2550: บทคัดย่อ) ซึ่งวิเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของกลุ่มธุรกิจการเงินใน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาดำเนินธุรกิจของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน อาจเป็นเพราะแต่ละองค์กรต่างต้องการจะแสวงหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติอื่น ๆ ตามความจำเป็น เพื่อพิจารณาคัดเลือกและบรรจุในตำแหน่งงานที่ต้องการ การสรรหานับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั่วทั้งองค์กรและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ดังนั้นไม่ว่าสถานประกอบการจะเพิ่งก่อตั้งหรือก่อตั้งมานานแล้ว ต่างก็ให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาบุคลากรนี้

7. สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ผ่านการรับรองแล้วมีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบ ผู้วิจัยคิดว่าในยุคโลกาภิวัตน์นี้แต่ละองค์กรหรือสถานประกอบการนอกจากจะให้ความสำคัญกับคุณภาพและบริการแล้ว การบริหารจัดการที่เป็นระบบมาตรฐานสากลย่อมจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า และเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการ การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์กรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2000 จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและทีมงานฝ่ายบุคคลขององค์กรตระหนักถึงความสำคัญ และดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้การสรรหาสอดคล้องกับระบบบริหารคุณภาพขององค์กร

นอกจากนี้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองแล้ว ยังมีระดับความคิดเห็นในการสรรหาบุคลากรในด้านนโยบายการสรรหาและแหล่งการสรรหาแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบ ผู้วิจัยคิดว่า สถานประกอบการที่ผ่านการรับรอง จะให้ความสำคัญและปฏิบัติตามนโยบายการสรรหาอย่างเป็นระบบและเคร่งครัด รวมถึงวิธีการและขั้นตอนในการสรรหาที่จะมุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพของบุคลากรเป็นหลัก ซึ่งสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบจะให้ความสำคัญในเรื่องเหล่านี้น้อยกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ

1. เพศ

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา เอี่ยมสะอาด (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการยานยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ผู้พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีเพศต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะสุดา แคว้นนนทรี (2544) ที่พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งภายนอกไม่ต่างกัน ชัดชัดกับงานวิจัยของ วรณิ ลิ้มอักษร (2543:56-60) ที่พบว่า โดยธรรมชาติทั่วไปแล้ว เพศหญิงและเพศชายมีความสามารถในการเรียนรู้ใกล้เคียงกัน แต่เนื่องจากทั้งสองเพศมีความสนใจและความตั้งใจในการเรียนรู้ ตลอดจนความคาดหวังของสังคมแตกต่างกัน ทำให้ทั้งสองเพศประสบความสำเร็จในการเรียนรู้แขนงวิชาต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน

จากผลการวิจัยเป็นไปได้ที่ในสถานการณ์แข่งขันในธุรกิจเช่นปัจจุบัน การที่จะคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมงานจะต้องกระทำโดยเลือกเฉพาะคนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงานซึ่งเป็นวิธีการที่เหมือนกันทุกองค์การดังคำกล่าวของ วิลาส สิงหวิสัย (2528:575) ที่ได้ให้ความหมายของการคัดเลือกบุคลากรว่า “เป็นการพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการคัดเลือกทั้งหมดและทำการคัดเลือกเอาบุคคลที่เหมาะสมที่สุดไว้” ฉะนั้นไม่ว่าฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จะมีเพศหญิงหรือชายก็ตามก็ต้องใช้กฎเกณฑ์เดียวกัน

2. อายุ

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคล ที่มีอายุต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชำนาญ แอ่อ่วม (2534:70-74) ซึ่งวิเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์กรขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย การคัดเลือกบุคลากรเป็นงานที่ต้องใช้หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการคัดเลือก ซึ่งเป็นมาตรฐานเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาสู่นหน่วยงานหรือองค์กร สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2531:98) ให้ความหมายของการคัดเลือกบุคลากรว่า “เป็นกระบวนการที่องค์กรดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัครจำนวนมาก เพื่อที่จะให้ได้คนที่ดีที่สุดที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่ต้องการรับคน” ดังที่วิลาส สิงหวิสัย (2528:575) ได้กล่าวว่าหลักการคัดเลือกบุคลากรก็คือ การคัดเลือกคนที่ดีที่สุดเท่าที่จะมีในบรรดาผู้ที่มีความประสงค์จะมาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่ว่า “Put the right man on the right job” ซึ่งเป็นหลักที่ถือปฏิบัติในการคัดเลือกพนักงานเหมือนกันไม่ว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะมีอายุเท่าใด

3. ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา วิติกพัทธ์ (2550: บทคัดย่อ) ซึ่งวิเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิญญา เอี่ยมสอาด (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการยานยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย เป็นไปได้ว่าสาเหตุที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่า เนื่องจากกระบวนการคัดเลือกในปัจจุบันมีความหลากหลายและต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เหมาะสม ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันก็อาจจะมีทักษะที่ต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในหลักสูตรการเรียนจะได้เรียนรู้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลในด้านการคัดเลือกบุคลากรและเป็นการเรียนที่เกี่ยวกับการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ ก็จะช่วยทำให้การวางแผนและการบริหารงานต่าง ๆ ดีกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่า ผลงานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สมบูรณ์ (2549:68-69) ที่กล่าวว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นช่วงที่ได้รับการคาดหวังว่าจะให้ประโยชน์ในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร และผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ตามบทบาทเหล่านั้นได้ ต้องมีความสามารถ 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความสามารถเชิงธุรกิจ 2. ด้านปฏิบัติงานบุคคล 3. ด้านการจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลง

คัดเลือกในแต่ละองค์กรย่อมให้ความสำคัญมากโดยไม่ขึ้นกับประสบการณ์การทำงานของผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือก

5. ขนาดของสถานประกอบการ

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรม

นวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา วิทิตกพัทธ์ (2550: บทคัดย่อ) ซึ่งวิเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ขนาดขององค์กรที่ต่างกันของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบกุล เลิศกษิต (2537) พบว่าลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กรเท่านั้น ที่มีผลต่อระบบการคัดเลือกบุคลากรในองค์กร โดยพบว่าองค์กรที่มีขนาดลูกจ้างต่างกัน จะมีนโยบายการคัดเลือกและกระบวนการคัดเลือกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยเป็นไปได้ว่าสาเหตุที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีขนาดของสถานประกอบการขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีขนาดของสถานประกอบการขนาดใหญ่ เนื่องจากผู้ที่ทำหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลอาจแตกต่างกันสำหรับองค์กรแต่ละขนาด จึงทำให้บทบาทและระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธงชัย สมบูรณ์ (2549:66-67) ที่กล่าวว่า “ การจัดการมนุษย์ในองค์กรที่ต่างขนาดกัน บทบาทหน้าที่ก็จะแตกต่างกันไป ในองค์กรขนาดเล็กการจัดการมนุษย์ในองค์กรจะมีบทบาทไม่มากนัก ส่วนองค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีความซับซ้อน การจัดการมนุษย์ในองค์กรก็จะมีบทบาทและมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ แต่กระนั้นก็ตามการจัดการมนุษย์ในองค์กรย่อมมีความมุ่งหมายพื้นฐานอันเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก คือมุ่งให้การใช้ประโยชน์จากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างสูงสุด ในธุรกิจขนาดเล็กมักไม่มีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นทางการ และไม่มีผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ผู้จัดการหรือเจ้าของจะเป็นผู้จัดการใหญ่ซึ่งต้องทำหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยซึ่งอาจทำให้องค์กรมีโอกาสประสบความล้มเหลวได้มาก องค์กรขนาดกลางจะกำหนดโครงสร้างให้มีผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีระดับการบริหารเท่าเทียมกับผู้จัดการฝ่าย จะควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับตัวกรรมการจัดการมนุษย์ในองค์กรทั้งหมด ส่วนองค์กรขนาดใหญ่จะรับผิดชอบหน้าที่การจัดการมนุษย์ในองค์กรมากยิ่งขึ้น ”

นอกจากนี้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน ยังมีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากรในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยในด้านหลักการคัดเลือก นโยบายการคัดเลือก และ เกณฑ์การคัดเลือก พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีสถานประกอบการขนาดเล็กมีระดับ

ความคิดเห็นแตกต่างกับผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ผู้วิจัยคิดว่า สถานประกอบการขนาดเล็กอาจมีการคัดเลือกบุคลากรภายในเป็นส่วนใหญ่ โดยขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากและไม่ได้กำหนดเป็นแบบแผน ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีขั้นตอน ระบบระเบียบแบบแผน และการบริหารในด้านหลักการคัดเลือก นโยบายการคัดเลือก และ เกณฑ์การคัดเลือกมากกว่า ส่วนในด้านกระบวนการคัดเลือก พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดกลางแต่ไม่แตกต่างจากขนาดใหญ่ ผู้วิจัยคิดว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่บางแห่งอาจมีกระบวนการในการคัดเลือกคล้ายกับสถานประกอบการขนาดเล็ก เช่น ผ่านขั้นตอนการคัดเลือกโดยความเห็นชอบจากฝ่ายที่ต้องการรับพนักงานเพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้ผ่านการพิจารณาจากฝ่ายบุคคลและไม่ได้เป็นไปตามกระบวนการที่เหมาะสมที่ควรจะเป็น ซึ่งสถานประกอบการขนาดเล็กก็อาจจะไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานไว้ ทำให้การปฏิบัติส่งผลในลักษณะเดียวกันได้

6. ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการ

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา วิทิตกพัทธ์ (2550: บทคัดย่อ) ซึ่งวิเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาดำเนินธุรกิจของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน อาจเป็นเพราะเมื่อสรรหาบุคลากรมาได้แล้ว กระบวนการต่อไปก็เน้นว่ามีความสำคัญที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลต้องตัดสินใจเลือกคนดีมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด จึงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันถึงแม้จะอยู่ในสถานประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินงานต่างกัน

7. สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000

ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัย ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่ผ่านการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 มีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่

ไม่ได้จัดทำระบบ ผู้วิจัยคิดว่าในยุคโลกาภิวัตน์นี้แต่ละองค์กรหรือสถานประกอบการนอกจากจะให้ความสำคัญกับคุณภาพและบริการแล้ว การบริหารจัดการที่เป็นระบบมาตรฐานสากลย่อมจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าและเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการ การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคัดเลือกบุคลากรขององค์กรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2000 จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและทีมงานฝ่ายบุคคลขององค์กรตระหนัก เล็งเห็นความสำคัญ และดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์เพื่อให้การคัดเลือกสอดคล้องกับระบบบริหารคุณภาพขององค์กร

นอกจากนี้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีสถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ต่างกันยังมีระดับความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคลากรในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยในด้านหลักการคัดเลือกและกระบวนการคัดเลือก พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองมีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่กำลังจัดทำและไม่ได้จัดทำระบบ ผู้วิจัยคิดว่า สถานประกอบการที่ผ่านการรับรอง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและได้มีการกำหนดหลักการคัดเลือกไว้ และจัดทำเป็นระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับกระบวนการคัดเลือก เพื่อให้สอดคล้องตามระบบ ISO 9001 : 2000 และช่วยให้เกิดคุณภาพและมาตรฐานในการทำงาน ส่วนสถานประกอบการที่กำลังจัดทำและไม่ได้จัดทำระบบ อาจจะยังไม่ได้กำหนดหลักการและกระบวนการคัดเลือกที่มีแบบแผนชัดเจนไว้ ส่วนในด้านนโยบายการคัดเลือกและเกณฑ์ในการคัดเลือก พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองมีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบ ผู้วิจัยคิดว่า สถานประกอบการที่ผ่านการรับรองมุ่งเน้นให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใสในการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ส่วนสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดทำระบบจะไม่ได้มุ่งเน้นในเรื่องนี้มาก อาจจะต้องการเพียงเพื่อให้มีบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านหลักการสรรหาบุคลากร มีระดับความคิดเห็นมาก ผู้วิจัยเห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลควรรักษาไว้ เนื่องจากจะเป็นแนวทางที่สำคัญที่องค์กรได้วางไว้ ที่จะช่วยให้ผู้สรรหาใช้ในการดำเนินงานและเข้าสู่กระบวนการสรรหาที่ถูกต้องได้ ด้านนโยบายการสรรหา

บุคลากร มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลควรปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างภาพพจน์และความเชื่อมั่นแก่คนทั่วไป ช่วยให้การบริหารงานระบบสรรหามีแนวปฏิบัติเป็นไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลควรปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสถานประกอบการจะได้มีโอกาสคัดเลือกและได้คนที่เหมาะสมที่สุดและผู้สมัครงานจะได้มีโอกาสพิจารณางานให้เหมาะสมกับตนเองมากขึ้น ในส่วนของการคัดเลือกบุคลากรระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 องค์ประกอบคือ ด้านหลักการคัดเลือก นโยบายการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือก การทดสอบเพื่อคัดเลือก และเกณฑ์ในการคัดเลือก

ข้อเสนอแนะการสรรหาบุคลากร

1. ควรมีการส่งเสริมให้ใช้แหล่งการสรรหาผู้สมัครจากภายในและภายนอกสถานประกอบการให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่เปิดรับสมัครและสอดคล้องกับแผนธุรกิจ

2. ควรสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับแหล่งผลิตแรงงาน เช่น สถาบันการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยรับนักศึกษาฝึกงาน ให้เยี่ยมชมสถานประกอบการเพื่อเป็นกรณีศึกษา ก็จะมีส่วนช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ และสถานประกอบการก็อาจจะมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับในเรื่องหลักสูตรให้สอดคล้องกับประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3. สถานประกอบการควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาจัดตลาดนัดพบแรงงานขึ้นเพื่อที่จะอำนวยความสะดวก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกบุคลากร อีกทั้งเป็นโอกาสที่นิสิตนักศึกษาและบุคคลทั่วไปได้รับทราบแนวโน้มของตลาดแรงงาน

4. มีการติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ทุกแห่งที่เปิดสอนและเป็นแหล่งผลิตบุคลากรตามที่สถานประกอบการต้องการตามตำแหน่งงานนั้น ๆ เนื่องจากการเข้าถึงแหล่งคัดเลือกบุคลากรด้วยวิธีนี้นอกจากเป็นการประหยัดแล้ว ยังได้กำลังคนที่ตรงต่อความต้องการอีกด้วย

5. เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญและสนใจในคุณภาพของแรงงาน ตลอดจนมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งจะสามารรถสะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ของสถานประกอบการที่ดี ช่วยให้ผู้สมัครงานมีความสนใจต้องการที่จะมาสมัคร สถานประกอบการก็มีโอกาสพิจารณาคัดเลือกและรับผู้ที่มีคุณภาพสูงมาร่วมงานได้มากยิ่งขึ้น

6. ปัจจุบันสถานประกอบการใช้แหล่งการสรรหาผ่านทางอินเทอร์เน็ตเป็นจำนวนมาก ดังนั้นผู้สมัครงานควรให้ความสำคัญและเข้าไปค้นหางานในแหล่งนี้เพื่อเป็นช่องทางในการหางาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะการคัดเลือกบุคลากร

1. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการคัดเลือกบุคลากร เช่น เจ้าของสถานประกอบการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้บังคับบัญชาโดยตรงในตำแหน่งนั้น ๆ ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจออกแบบการทดสอบเพื่อการคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับกิจการและธุรกิจ

2. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรควรเป็นไปตามวัตถุประสงค์และแนวทางที่ได้วางแผนไว้อย่างเคร่งครัด ให้ความยุติธรรมกับผู้สมัครทุกคน ไม่มีระบบเส้นสาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือการทดสอบทักษะภาคปฏิบัติ จะต้องมีการดำเนินงานที่ยุติธรรม โปร่งใส การเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทดสอบให้เหมาะสม

3. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการคัดเลือกบุคลากร เช่น เจ้าของสถานประกอบการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้บังคับบัญชาโดยตรงในตำแหน่งนั้น ๆ ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นธรรม ไม่ละเลยในด้านใดด้านหนึ่งเพื่อจะได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุดมาร่วมงานกับสถานประกอบการ เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูงควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังคนในการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

4. ปัจจุบันมีผู้หางานเป็นจำนวนมากที่แข่งขันเพื่อให้ได้รับบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง ดังนั้นผู้สมัครงานควรตระหนักถึงปัจจัยความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ที่สถานประกอบการใช้ในการพิจารณาเพื่อช่วยให้มีโอกาสได้รับคัดเลือกมากกว่าผู้อื่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทำการวิจัยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมหรือเขตอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน เป็นต้น

2. ควรศึกษาทำการวิจัยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของภาคธุรกิจอื่น ๆ เช่น งานด้านบริการต่าง ๆ งานในสำนักงาน

3. ควรศึกษาทำการวิจัยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมหรือเขตอุตสาหกรรมที่มีกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนการผลิตหรือส่งออกมากเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ โดยศึกษาความแตกต่างระหว่างภาคอุตสาหกรรม เช่น ศึกษาความแตกต่างระหว่างการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภาคอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนการผลิตหรือการส่งออกมากเป็นอันดับต้น ๆ เทียบกับภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสาร
ไม่จำกัด
งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการซึ่ง
เป็นการเก็บข้อมูลเพียงด้านเดียว จึงควรมีการเก็บข้อมูลจากผู้สมัครงานบ้าง โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย
ของสถานประกอบการที่ผู้สมัครให้ความสนใจที่จะปฏิบัติ เช่น ขนาดของสถานประกอบการ

ประเภทกิจการ ผลการดำเนินงาน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้
นี้ทำให้สถานประกอบการสามารถนำไปใช้ปรับปรุงกลยุทธ์ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
ต่อไปในอนาคตได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- ธงชัย สมบูรณ์. 2549. การบริหารและจัดการมนุษยในองค์กร. กรุงเทพฯ: ประชาชนุสยาม.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2549. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่1.กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- จุมพล หนิมพานิชย์. 2547. เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 3 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พิมพ์ครั้งที่ 7 นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2546. การจัดการทรัพยากรมนุษย์.พิมพ์ครั้งที่3.กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเม็ดทรายพรินต์จิง.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา.2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งแรก.กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- ชัยญา ผลอนันต์. 2546. คำคน: หนังสือรวมศัพท์บริหารทรัพยากรมนุษย์.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ: บริษัท เนชั่น มัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด (มหาชน).
- คณัย เทียนพุด. 2543. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรยงค์ โดจินดา. 2543.การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) . พิมพ์ครั้งแรก.กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล
- สำนักงานการศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 12. 2541. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะแรงงานที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ฝั่งตะวันออก” กรุงเทพฯ: ม.ป.ท. เอกสารอัดสำเนา
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมยศ นาวิการ. 2536. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- อำนวยการ แสงสว่าง. 2536. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พยวิสุทธิ.
- วิลาส เกตุสิงห์. 2535. การคัดเลือกบุคลากร. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ชำนาญ แอ่อ่วม. 2534. “การวิเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2531.การบริหารงานบุคคล.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2530. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พระนครการพิมพ์.
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
- พรรณราย ทวีพระประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม.กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม อีกทั้งยังไม่มีให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
- บุญทัน เอกโรตอง และ เอ็ด สาระภูมิ. 2528. ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษร.

ปัญญา เอี่ยมสอาด. 2548. “การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ทองศักดิ์ โสวัจัสตศากุล. 2538. “การสรรหาและคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตครุศาสตร์อุตสาหกรรม (การบริหารอาชีวศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

กอบกุล เลิศกษิต. 2537. “ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

David,H.1999.**Business Driven Human Resource Management**. New York: John Wiley & Sons Ltd.

Mondy,R.W. and Noe,R.M.1999. **Human Resource Management**. 7thed. New Jersey: Prentice-Hall.

Werther,W.B. and Davis,K.1996. **Human Resources and Personnel Management**. 5thed.New York: McGraw-Hill.

Cheerington,D.J.1995.**The Management of Human Resources**4thed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Gerald H. Whitlock. 1995. “Use of the Patterned Interview in Employment” journal of the American Association of Training Directors march-April.

Richard P. Calhoun. 1994. **Managing Personnel**. New York: Harper & Row.

Werther, W.B, Jr. and Davis, K. 1993. **Human Resources and Personnel Management**. 4th ed. New York: McGraw-Hill.

Richard Stephen Uhrbrock. 1984. “**The Personnel Interview**” **Personnel Psychology** 3, No.3.

Flippo, E.B. 1971. **Principle of Personnel Management**. New York: McGraw-Hill

Dale S.Beach.1970. **Personnel: The Management of People at Work**. London: The Macmillan.

Blum, M.L., and Naylor, J.C. 1968. **Industrial Psychology**. New York: Harper and Row Publishers.

Dalton E. McFarland. 1968. **Personnel Management: Theory and Practice**. New York: The Macmillan.

Leon C. Meggison. 1968. **Human Resources: Cased Concept's** New York: Harper & Row.

Stone, C.H., & Kendall, W.E. 1964. **Effective Personnel Selection Procedure**.

Englewood Cliffs, NJ.

O. Glenn Stahl. 1962. **Public Personnel Administration**. New York: Harper & Row.

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

Mandell, M.M. 1956. **Employment Interviewing Personnel Methods**. Series No.5 Washington

D.C.: US Civil Service Commission.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
รายชื่อสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร
จังหวัดปทุมธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| รายชื่อสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี | | |
|--|--|---------------------------|
| ลำดับ | ชื่อสถานประกอบการ | เบอร์โทรศัพท์ |
| 1 | บจก.แอ็คควานซ์ คอนเซ็ปต์ ฟันดิง | 0-2529-4319-20 |
| 2 | บจก. เอเล็งจี้ ฟู้ดอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) | 0-2966-0810-5 |
| 3 | บจก.แอร์โปรดักส์อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) | 0-2529-5354 |
| 4 | บจก. อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) | 0-2529-8000 |
| 5 | บจก.อาท เคมีคัล (ประเทศไทย) | 0-2529-4283-6 |
| 6 | บจก.อาซัน เซอร์วิส | 0-2529-2678 , 0-2529-4959 |
| 7 | บจก.เอเชียเคนดี้ เอ็นจิเนียริง | 0-2529-1839 |
| 8 | บจก.บีบี | 0-2529-1336 |
| 9 | บจก. บี.ไอ.เอส. ฟาสเทนเนอร์ | 0-2529-0387 |
| 10 | บจก. บี.พี.ไอ. | 0-2529-1153-4 |
| 11 | บริษัท บี.วี. ไคมอนด์ โพลิสซิง เวอร์คส์ จำกัด | 0-2529-2742-4 |
| 12 | บจก. บางกอก คัท ไคมอนด์ | 0-2909-1651-3 |
| 13 | บจก. บางกอกบรรจุภัณฑ์ | 0-2529-0075-8 |
| 14 | บจก.แบร์ริง โฮลดิ้ง | 0-2909-4744 , 0-2909-4745 |
| 15 | บจก. เบลดัล อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) | 0-2529-7400-4 |
| 16 | บจก.เบสท์รับเบอร์ | 0-2529-1205 , 0-2234-2463 |
| 17 | บจก. บี-อาร์ (ประเทศไทย) | 0-2909-2277-9 |
| 18 | บจก. คาร์ตัน ออปติคัล (สยาม) | 0-2909-5931-40 |
| 19 | บจก. คาสิโอ (ประเทศไทย) | 0-2529-0611-4 |
| 20 | บจก.ชัย โกมลธุรกิจ | 0-2909-0320-5 |
| 21 | บจก.ซี แอนด์ เอ โรซมิล | 0-2520-3197-9 |
| 22 | บจก.ซี แอนด์ คับบลิว อิเล็กทรอนิกส์ | 0-2908-7002-4 |
| 23 | บจก.ดี. เอช. เอ. สยามวาตา | 0-2529-1732-40 |
| 24 | บจก. ไดอะเรซิบอน (ไทยแลนด์) | 0-2529-0768-9 |
| 25 | บจก.ไดโกกู อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) | 0-2909-7112-3 |
| 26 | บจก. ไดนิซิ คัลเลอร์ (ไทยแลนด์) | 0-2529-2709-12 |
| 27 | บจก. ไคชิน | 0-2529-0070-3 |
| 28 | บจก.ดีดีเค (ประเทศไทย) | 0-2529-1428 |
| 29 | บจก. เดนเซ (ประเทศไทย) | 0-2909-5998 |

| รายชื่อสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี (ต่อ) | | |
|--|---|----------------|
| ลำดับ | ชื่อสถานประกอบการ | เบอร์โทรศัพท์ |
| 30 | บริษัท ดีซีไอ คัลเลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด | 0-2529-2200-2 |
| 31 | บจก.คูราฟลอร์ | 0-2529-1314-8 |
| 32 | บจก. เอ็ก โคลแล็บ | 0-2909-7030-4 |
| 33 | บจก. เอ็นไวรอนเม้นท์ เทคทีออนนิคส์ อินเตอร์เนชั่นแนล | 0-2529-1073-4 |
| 34 | บจก. เอ็น โพร โปรดักส์ (ไทยแลนด์) | 0-2529-1379-82 |
| 35 | บจก. พีทีอี แพ็คเก็จจิ้ง (ประเทศไทย) | 0-2909-1717 |
| 36 | บจก. ยูโร เอเชีย แมนูแฟคเจอร์ริง | 0-2529-2304-5 |
| 37 | บจก.เอฟซีที | 0-2529-0751 |
| 38 | บจก. เฟอร์มา เลช อินเตอร์เนชั่นแนล | 0-2529-4149-50 |
| 39 | บจก. เอฟ ดี เค (ประเทศไทย) | 0-25293790 |
| 40 | บจก.ไฟน์พลาสติก 21 (ประเทศไทย) | 0-25292450-6 |
| 41 | บจก. ฟรีสเตอร์ (ประเทศไทย) | 0-2520-3457-63 |
| 42 | บจก. ฟุจิโพลี (ประเทศไทย) | 0-2529-2732-5 |
| 43 | บจก. ฟุจิคุระ (ประเทศไทย) | 0-2529-3523-33 |
| 44 | บจก. ฟุจิคุระ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) | 0-2529-2717-20 |
| 45 | บจก. ฟุจิคสี (ประเทศไทย) | 0-2529-2630 |
| 46 | บจก. กามาคัตสี อินเตอร์เนชั่นแนล | 0-2909-5166-8 |
| 47 | บมจ.เขเนอรัล ฮอสปิทัล โปรดักส์ | 0-2529-2560-4 |
| 48 | บจก. โคะ โคะ สปริง (ประเทศไทย) | 0-2909-5209 |
| 49 | บจก. เอส.อาร์.ซิลิโคน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) | 0-2529-0948-51 |
| 50 | บจก. โฮเฮ (ประเทศไทย) | 0-2909-1986 |
| 51 | บจก. ฮายโมลด์ (ประเทศไทย) | 0-2909-5572-5 |
| 52 | บจก. อิมพีเรียล อินดัสเตรียล เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) | 0-2529-0326-9 |
| 53 | บจก.อินเตอร์เฟิร์น | 0-2529-0996-8 |
| 54 | บจก. อินเตอร์โปรไฟล์ | 0-2909-7177-8 |
| 55 | บจก. ไอเอ็มซีเอส เทคโนโลยี (ประเทศไทย) | 0-2529-2180-4 |

| รายชื่อสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี (ต่อ) | | |
|--|---|----------------|
| ลำดับ | ชื่อสถานประกอบการ | เบอร์โทรศัพท์ |
| 56 | บจก. เจวีซี แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) | 0-2529-2105 |
| 57 | บจก. คามาตารี (ประเทศไทย) | 0-2529-2245-6 |
| 58 | บจก. กันไซ เฟลท์ (ประเทศไทย) | 0-2529-1907-12 |
| 59 | บจก.คาวาซุมิ ลาบอราทอรี (ประเทศไทย) | 0-2529-2620 |
| 60 | บจก. เคเคเค-ฟูจิคุระ (ประเทศไทย) | 0-2529-1794-9 |
| 61 | บจก. เคฮิน เมททัล (ประเทศไทย) | 0-2909-3100 |
| 62 | บจก. เคอีดับบลิว (ไทยแลนด์) | 0-2529-0542-4 |
| 63 | บจก. คิตะมูระ เพนท์ติ้ง (ประเทศไทย) | 0-2909-6212-5 |
| 64 | บจก. โคเอ อินดัสเทรียล เคออร์ | 0-2520-3447 |
| 65 | บจก. กองโก เคมีฟ้าไทย | 0-2529-3581-6 |
| 66 | บจก. โคเซ่ ยาชิโยคา วิล | 0-2529-0336-7 |
| 67 | บจก. กฤตชัยจักรกล | 0-2529-1358 |
| 68 | บจก. เคียวโด ไค-เวอร์ค (ประเทศไทย) | 0-2529-0942-6 |
| 69 | บจก. หลินชิน เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) | 0-2529-0486-7 |
| 70 | บจก. เอ็ม เค เรสโตรองค์ | 0-2909-1600 |
| 71 | บจก.เอ็ม.ยู.เอส.ฟอร์เวิร์ดคิงส์ | 0-2909-1191-2 |
| 72 | บจก. มหาจักรไฟฟ้าสากล | 0-2529-0955-6 |
| 73 | บจก. มาจอเร็คต์ (ประเทศไทย) | 0-2529-0496 |
| 74 | บจก. มานิกา-ไทย คอร์ปอเรชั่น | 0-2529-1764-9 |
| 75 | บจก. เมทอ็อกไซด์ (ประเทศไทย) | 0-2529-0094-6 |
| 76 | บจก. เมโทร เอช แอนด์ เรส | 0-2529-2173-4 |
| 77 | บจก. เอ็ม.เอช.อี. ดีเมคส์ (ที) | 0-2529-1401-4 |
| 78 | บจก. มิก เค็นชิโคเงียว (ไทยแลนด์) | 0-2529-2323-6 |
| 79 | บจก. มิตานิ (ไทยแลนด์) | 0-2529-3551 |
| 80 | บจก. มิตซูโบชิ เบลท์ติ้ง (ประเทศไทย) | 0-2529-0691-4 |
| 81 | บจก.มิตซุวาทอยซ์ (ประเทศไทย) | 0-2529-0725-7 |
| 82 | บจก. มิชิกิ อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) | 0-2529-0756-62 |
| 83 | บจก. เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) | 0-2909-0909 |
| 84 | บจก.เอ็มเอ็มไอ พรินซ์ตัน (ไทยแลนด์) | 0-2529-0388 |

| รายชื่อสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี (ต่อ) | | |
|--|--|----------------|
| ลำดับ | ชื่อสถานประกอบการ | เบอร์โทรศัพท์ |
| 85 | บจก. โมนามิ (ประเทศไทย) | 0-2529-2728-9 |
| 86 | บจก. มุชาชิ ออโตพาร์ท | 0-2529-1753-6 |
| 87 | บจก. มูเทียร์รา | 0-2529-0625-7 |
| 88 | นัลโก (ประเทศไทย) | 0-2529-3173-6 |
| 89 | บจก.นวนคร คิสทริบิวชั่น เซ็นเตอร์ | 0-2529-2361-7 |
| 90 | บจก. เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) | 0-2529-2470 |
| 91 | บจก. เอ็นอีซี อินฟรอนเทีย ไทย | 0-2831-6200 |
| 92 | บจก. นีโอแมกซ์ (ไทยแลนด์) | 0-2529-0747-50 |
| 93 | บจก. เนลสัน อินคัสตรี | 0-2529-2781 |
| 94 | บจก. เนสท์เล่ ฟู้ด (ประเทศไทย) | 0-2529-0700-4 |
| 95 | บจก. นิชิริน (ประเทศไทย) | 0-2909-0550 |
| 96 | บจก. นิเค็ค โคปาล (ประเทศไทย) | 0-2909-6001-4 |
| 97 | บจก. นิปปูน (ประเทศไทย) | 0-2529-0250 |
| 98 | บจก. นิซชิน อิเล็กทริก (ประเทศไทย) | 0-2529-0968-70 |
| 99 | บจก. นวศรี แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) | 0-2520-3637-41 |
| 100 | บจก. โนเบิล อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) | 0-2529-1446-8 |
| 101 | บจก. โนโต้ เอเชีย | 0-2909-4961-3 |
| 102 | บจก. นูตริเคมส์ | 0-2529-1301-4 |
| 103 | บจก. โออิชิ เทรดคิง | 0-2529-1713 |
| 104 | บจก. โอกาโมโต้ รับบอร์ โปรดักต์ | 0-2529-0729-32 |
| 105 | บจก. ออกิดาไดมอนด์โพลิชซิงเวอร์คส์ | 0-2529-0574-80 |
| 106 | บจก. โอตะเซมิชิ คานางาตะ (ประเทศไทย) | 0-2909-1294 |
| 107 | บจก. โอทีซี ไซเอ็น เอเชีย | 0-2529-2130-1 |
| 108 | บจก. แปซิฟิก คอนเทนเนอร์ แบ็ก | 0-2909-1450-5 |
| 109 | บจก. แปซิฟิก อุตสาหกรรม กระจกบพลาสติก | 0-2529-1277-9 |
| 110 | บจก. มัทสุชิตะ อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) | 0-2529-1671-3 |
| 111 | บจก. พานาโซนิค รีพริคเจอร์ชั่น ดีไวซ์ (ไทยแลนด์) | 0-2909-5710-8 |
| 112 | บจก. พีซีทีที | 0-2529-1804-11 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้เฉพาะในวงวนที่ปรึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| รายชื่อสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี (ต่อ) | | |
|--|---|----------------|
| ลำดับ | ชื่อสถานประกอบการ | เบอร์โทรศัพท์ |
| 113 | บจก. ปีเตอร์ แอนด์ โดซิมา เฟอร์นิเจอร์ | 0-2909-0022-3 |
| 114 | บจก. โพลีโพลไฮ-เทคส์ | 0-2529-2871-3 |
| 115 | บจก. โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) | 0-2909-7100 |
| 116 | บจก. โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) | 0-2908-7271-5 |
| 117 | บจก.อาร์ พี เอส เทคโนโลยีส์ | 0-2529-0535-9 |
| 118 | บจก. อาร์ที บิวตี้ แคร่ | 0-2529-1001-2 |
| 119 | บจก. ชัมโบ ซินโค (ประเทศไทย) | 0-2529-3326-9 |
| 120 | บจก. ข้าวแสนดี | 0-2909-7400-4 |
| 121 | บจก. ชังกิว โลจิสติก แอนด์ เอ็นจิเนียริงเซอร์วิส (ประเทศไทย) | 0-2529-2436-8 |
| 122 | บจก. ชาร่า ลี คีอพี แอนด์ ที (ประเทศไทย) | 0-2529-1719-22 |
| 123 | บจก. ไซโนเวส เอ็นเตอร์ไพรส์เซส | 0-2529-1471 |
| 124 | บจก. ไซโก้ อินสทรูเมนต์ (ประเทศไทย) | 0-2529-2420-5 |
| 125 | บจก. ไซโก้ พี แอนด์ ซี (ประเทศไทย) | 0-2529-2162 |
| 126 | บจก. ไซโก้ | 0-2908-7080 |
| 127 | บจก. ซิน-เอ็ดดู แมกเนติกส์ (ประเทศไทย) | 0-2529-6231 |
| 128 | บจก. ซิงเคนเกิน (ประเทศไทย) | 0-2529-1510-2 |
| 129 | บจก. สยาม โอคาโมโต | 0-2529-1420-3 |
| 130 | บจก. จักรยานสยามอุตสาหกรรม | 0-2529-1342 |
| 131 | บจก. สยาม เทอร์โม-เทค | 0-2520-4738 |
| 132 | บจก. สลิค (ไทยแลนด์) | 0-2529-1868-9 |
| 133 | บจก. เอสเอ็มพี สยาม | 0-2529-3382 |
| 134 | บจก. สแนคกี ไทย | 0-2529-2679 |
| 135 | บจก. โซดิก (ประเทศไทย) | 0-2529-2450-6 |
| 136 | บจก. โซโนโค (ประเทศไทย) | 0-2529-4091-3 |
| 137 | บจก. สุนทรเมทัลแคน | 0-2908-7703-5 |
| 138 | บจก. เอสอาร์วาย เอ็นจิเนียริง แอนด์ เทคคิงส์ | 0-2529-1613 |
| 139 | บจก. ชัมไฮเทคส์ | 0-2529-0928-30 |

| รายชื่อสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี (ต่อ) | | |
|--|--|----------------|
| ลำดับ | ชื่อสถานประกอบการ | เบอร์โทรศัพท์ |
| 140 | บจก. ชัน แคบิเนท | 0-2529-1759-61 |
| 141 | บจก. ชันฟูคส์ | 0-2529-1384 |
| 142 | บจก. ที แอนด์ ที โอเพนนิง | 0-2529-2864-6 |
| 143 | บจก. ที.เอส. โพลีโปรดักส์ | 0-2529-1350 |
| 144 | บจก. ทาคาคอม (ประเทศไทย) | 0-2529-2124-8 |
| 145 | บจก. ทากาฮาระ พรีซีชั่น (ประเทศไทย) | 0-2529-1076 |
| 146 | บจก.เทคโน เรซิน | 0-2909-3160-3 |
| 147 | บจก. ไทยบอนด์อุตสาหกรรม | 0-2529-1311 |
| 148 | บจก. สยามบรรจุกภัณฑ์ | 0-2529-0065 |
| 149 | บจก. ไทยโคโซนิจิมอลิ | 0-2529-1556-7 |
| 150 | บจก. ผลิตภัณฑ์วีสวีไทย | 0-2529-3518-22 |
| 151 | บจก. ไทย เอฟ ดี อีเล็กทริก | 0-2909-0320-5 |
| 152 | บจก. ไทยโฟม | 0-2529-4080-2 |
| 153 | บจก. ไทยอะจิบัง | 0-2520-4301-5 |
| 154 | บจก. ไทย โฮคุโตะ พรีซีชั่น | 0-2529-1078-9 |
| 155 | บจก. ไทย เลชิป | 0-2529-1455-7 |
| 156 | บจก. ไทยมิตชิ คอร์ปอเรชั่น | 0-2529-0686-9 |
| 157 | บจก. ไทยเพรสเซ็น | 0-2529-0595-6 |
| 158 | บจก. ไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด | 0-2520-3227-34 |
| 159 | บจก. ไทยเทก มัดสีตะ | 0-2529-3306-11 |
| 160 | บจก. สยามอุตสาหกรรมอิมปซัม | 0-2529-7600 |
| 161 | บจก. สยามคูโบต้าอุตสาหกรรม | 0-2529-0363 |
| 162 | บจก. สยามซานิทารีฟิตติ้ง | 0-2529-0561-5 |
| 163 | บจก. โดม (ประเทศไทย) | 0-2529-0680-4 |
| 164 | บจก. ทอสเท็ม ไทย | 0-2529-0474-5 |
| 165 | บจก. ชูนิพลาสติก อินคัสทรี | 0-2529-1531-2 |
| 166 | บจก. ยูไนเต็ควาร์มาแอนดิไบโอดีคส์ อินคัสทรีส์ | 0-2529-0097-9 |
| 167 | บจก. อุษา สยาม สตีล อินคัสทรี | 0-2529-1088 |

| รายชื่อสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี (ต่อ) | | |
|--|--|----------------|
| ลำดับ | ชื่อสถานประกอบการ | เบอร์โทรศัพท์ |
| 168 | บจก. ยูเอสอี โพล-ไลน์ | 0-2909-0255-65 |
| 169 | บจก. เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) | 0-2529-5222 |
| 170 | บจก. ไวเออร์ฟอรัม เอ เอ็น (ไทยแลนด์) | 0-2529-0965-6 |
| 171 | บจก. เวิร์ด เอ็กซ์ทราซัน โปรไฟล์ | 0-2529-0056-8 |
| 172 | บจก. ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) | 0-2909-2390-4 |
| 173 | บจก. วาย.เอ็ม.พี. พิมพ์ซ้อม | 0-2529-2703-4 |
| 174 | บจก. เอ ที เอส โลจิสติกส์ | 08-1824-1663 |
| 175 | บจก. ซีเอส.เมทอล | 0-2529-5745-54 |
| 176 | บจก. ยูโร เอเชีย แมนูแฟคเจอร์รี่ง | 0-2529-2304-5 |
| 177 | บจก. โกกลาง | 0-2520-4747 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบงานวิจัย
เรื่อง ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
ในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการวิจัยเพื่อประกอบวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน สถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผลงานวิจัยนี้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมสำหรับองค์การ และผู้สมัครงานต่อไป

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความจริงทุกประการ ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุด และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อเนื่องจากถ้าตอบไม่ ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับและ จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ๗ ต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำ เสนอในภาพรวม มิได้เสนอเป็นรายบุคคลและจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 5 ตอน

- ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ
- ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของสถานประกอบการ
- ตอนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการ
- ตอนที่ 5 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรและการคัดเลือก บุคลากรในสถานประกอบการ

ขอความกรุณาอย่างยิ่งหากท่านได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้วโปรดส่งแบบสอบถาม กลับคืนแก่ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามซองเอกสารและที่อยู่ตามที่ได้แนบไว้ ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2550 ทั้งนี้ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณล่วงหน้าสำหรับเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยใน ครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นางสาวไพลิน ตั้งพีพากร
ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
ในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือเทียบเท่า)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามสถานะภาพให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว (ยกเว้นระบุเป็นอย่างอื่น)

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 น้อยกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี มากกว่า 40 - 50 ปี มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบันของท่าน ในด้านการบริหารงานบุคคล

 น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี มากกว่า 10 - 15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมให้ตรงกับลักษณะของโรงงานของท่าน
ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว

1. จำนวนพนักงานทั้งหมดในโรงงานของท่าน

 น้อยกว่า 300 คน 300 - 999 คน 1,000 คนขึ้นไป

2. ระยะเวลาในการดำเนินงานของโรงงานของท่าน

 น้อยกว่า 10 ปี 10-20 ปี มากกว่า 20 ปี

3. สถานะการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2000

 ผ่านการรับรองแล้ว กำลังจัดทำระบบ ไม่ได้จัดทำระบบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของสถานประกอบการของท่าน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญ มี **มากที่สุด**

มาก หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญ มี **มาก**

ปานกลาง หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญ มี **ปานกลาง**

น้อย หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญ มี **น้อย**

น้อยที่สุด หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญ มี **น้อยที่สุด**

| ข้อที่ | การให้ความสำคัญของข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. | หลักการสรรหาบุคลากร (ข้อ 1- 4) มีการประกาศรับสมัครงานให้คนทั่วไปทราบ | | | | | |
| 2. | มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ว่างอยู่ | | | | | |
| 3. | เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามกำหนดยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้ | | | | | |
| 4. | คณะกรรมการสรรหาหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครผู้ใดผู้หนึ่งเป็นพิเศษ | | | | | |
| 5. | นโยบายการสรรหาบุคลากร (ข้อ 5 - 8) เปิดโอกาสให้เฉพาะผู้ที่มีระดับการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนดตามตำแหน่งงานที่เปิดรับเท่านั้น สมัครงาน | | | | | |
| 6. | เปิดรับสมัครงานทุกวันไม่ว่าจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม | | | | | |
| 7. | เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสบการณ์ตรงกับตำแหน่งเข้าสมัครงานได้แม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด | | | | | |
| 8. | เปิดโอกาสให้บุคคลมาสมัครงานได้ในทุกระดับตำแหน่งถ้ามีคุณสมบัติพร้อมตามที่ต้องการ โดยไม่จำเป็นต้องเริ่มงานในตำแหน่งระดับต้นหรือระดับต่ำสุดก่อน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี การทำซ้ำโดยไม่ขออนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อที่ | การให้ความสำคัญของข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 9. | <u>แหล่งการสรรหาบุคลากร (ข้อ 9 - 23)</u> ถ้ามีตำแหน่งว่างลง ท่านใช้วิธีเลื่อนตำแหน่ง (Promote) พนักงานภายในมาทดแทน | | | | | |
| 10. | สรรหาจากพนักงานปัจจุบันโดยแจ้งให้ทราบว่า มีอัตราว่าง เพื่อให้พนักงานทราบว่า มีอัตราว่าง เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะสมัคร | | | | | |
| 11. | เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ | | | | | |
| 12. | ได้ผู้สมัครจากการประกาศรับสมัครงานผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ | | | | | |
| 13. | ได้จากสำนักงานจัดหางานของทางราชการ เช่น กรมการจัดหางาน เป็นต้น | | | | | |
| 14. | ได้จากสำนักจัดหางานของเอกชน | | | | | |
| 15. | ได้จากการประกาศรับสมัครงานผ่านการโฆษณาในหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ | | | | | |
| 16. | ได้จากการประกาศรับสมัครงานผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Web site จัดหางานต่างๆ | | | | | |
| 17. | ได้จากการที่ผู้สมัครมาสมัครเอง (Walk in) | | | | | |
| 18. | ได้จากการแนะนำของพนักงานในสถานประกอบการของท่านเอง | | | | | |
| 19. | บุคลากรในตำแหน่งผู้บริหารส่วนมากมาจากการดึงตัวจากสถานประกอบการอื่นๆ | | | | | |
| 20. | ผู้สมัครทราบข่าวการรับสมัครจากการติดประกาศรับสมัครงานที่หน้าเขตอุตสาหกรรมนวนคร | | | | | |
| 21. | ได้ผู้สมัครจากการเข้าไปสนับสนุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่เรียนดีในสถาบันการศึกษาต่างๆ | | | | | |
| 22. | ได้จากการประสานงานกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ | | | | | |
| 23. | ได้จากการทำกิจกรรมระหว่างสถาบันการศึกษา เช่น รับนักศึกษาฝึกงาน ออกค่าย เป็นต้น | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการของท่าน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญ มีมากที่สุด
 มาก หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญ มีมาก
 ปานกลาง หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญ มีปานกลาง
 น้อย หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญ มีน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญ มีน้อยที่สุด

| ข้อที่ | การให้ความสำคัญของข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. | หลักการคัดเลือกบุคลากร (ข้อ 1 - 4) เลือกจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานเป็นหลัก | | | | | |
| 2. | เลือกจากผู้ที่มีความรู้พิเศษนอกเหนือจากความรู้ที่มีจากการศึกษาโดยตรง เช่น ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ | | | | | |
| 3. | เลือกจากผู้สมัครที่ผลการทดสอบความรู้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด | | | | | |
| 4. | การคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่างกัน ท่านใช้แบบทดสอบและวิธีการทดสอบที่แตกต่างกัน | | | | | |
| 5. | นโยบายการคัดเลือกบุคลากร (ข้อ 5 - 11) | | | | | |
| 5. | ยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคกับผู้สมัครทุกคน | | | | | |
| 6. | ยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการเป็นหลัก เช่น ตามลักษณะของงาน และตามลักษณะของสายบังคับบัญชา | | | | | |
| 7. | ผู้ที่มีความรู้สูงกว่าจะได้รับโอกาสคัดเลือกก่อน | | | | | |
| 8. | ใช้ผลจากการสัมภาษณ์เป็นหลักในการคัดเลือก | | | | | |
| 9. | ใช้ผลจากการทดสอบข้อเขียนเป็นแนวทางในการคัดเลือก | | | | | |
| 10. | เปิดโอกาสให้บุคคลมาสมัครงานได้ในทุกระดับตำแหน่ง | | | | | |
| 11. | พิจารณาคัดเลือกบุคลากรภายในก่อนที่จะพิจารณารับสมัครจากภายนอก | | | | | |

| ข้อที่ | การให้ความสำคัญของข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 12. | กระบวนการคัดเลือกบุคลากร (ข้อ 12 - 18) ผู้สมัครทุกคนต้องกรอกใบสมัครงาน | | | | | |
| 13. | การสัมภาษณ์ขั้นต้นโดยเจ้าหน้าที่บุคคลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมกับมาตรฐานเบื้องต้น | | | | | |
| 14. | มีการทดสอบความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 15. | มีการตรวจสอบประวัติจากหนังสือรับรองที่ผู้สมัครอ้างถึง | | | | | |
| 16. | มีการสัมภาษณ์ในรายละเอียดโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง | | | | | |
| 17. | ผู้จัดการฝ่ายบุคคลตัดสินใจในการรับบุคลากรเข้าทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง | | | | | |
| 18. | ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกแล้วต้องตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน | | | | | |
| 19. | การทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน(ข้อ19-23) ทดสอบความสามารถทางเชาว์ปัญญา | | | | | |
| 20. | ทดสอบความถนัดและทักษะในตำแหน่งงาน | | | | | |
| 21. | ทดสอบสัมฤทธิ์ผล ในผลงานเก่าของผู้สมัคร | | | | | |
| 22. | ทดสอบความสนใจในงานที่รับสมัคร | | | | | |
| 23. | ทดสอบบุคลิกภาพของผู้สมัคร | | | | | |
| 24. | เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร (ข้อ 24 - 30) เน้นดูที่บุคลิกภาพ สภาพร่างกายทั่วไป ตลอดจนการแต่งกาย | | | | | |
| 25. | พิจารณาชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา การดูงานและประสบการณ์ | | | | | |
| 26. | คำนึงถึงเชาว์ปัญญาในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | | | | | |
| 27. | ให้ความสำคัญกับความถนัดและทักษะในงาน และความคิดสร้างสรรค์ | | | | | |
| 28. | ดูความสนใจทั่วไป เช่น งานอดิเรกของผู้สมัคร | | | | | |
| 29. | อุปนิสัยใจคอ ทศนคติและเจตคติ | | | | | |
| 30. | สภาพแวดล้อมทางครอบครัวและสังคม | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือก
บุคลากรของสถานประกอบการ**

คำอธิบาย หากท่านคิดว่ากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการของท่าน ควรมีการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และมีข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อผู้ที่มาสมัครงาน ท่านจะมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร ดังต่อไปนี้

1. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรอย่างไร

1.1 สำหรับสถานประกอบการของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 สำหรับผู้มาสมัครงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรอย่างไร

2.1 สำหรับสถานประกอบการของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 สำหรับผู้มาสมัครงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศษ 0524.04/ 4189

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๔๑ ตุลาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณพรพรรณ คุณแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวไพลิน ตั้งรพีพากร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิณุช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวไพลิน ตั้งรพีพากร มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

เอกสาร โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692 ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่าจะ โทรสาร. 02- 326-4325 มิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 4347

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

7 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวไพลิน ตั้งรพีพากร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2550 คณะกรรมการ อุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวไพลิน ตั้งรพีพากร เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-4488-794

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

| | |
|----------------------|---|
| ชื่อ-นามสกุล | นางสาวไพลิน ตั้งรพีพากร |
| วันเดือนปีเกิด | 4 ตุลาคม 2516 |
| ประวัติการศึกษา | 2540 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเคมีวิศวกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| ประสบการณ์การทำงาน | |
| พ.ศ. 2540 - 2541 | ตำแหน่ง วิศวกรตรวจสอบคุณภาพ บริษัท เหล็กแผ่นเคลือบไทย จำกัด |
| พ.ศ. 2541 - 2543 | เจ้าหน้าที่ตรวจสอบด้านอนุรักษ์พลังงาน บริษัท ดับบลิว ที อาร์ กรุ๊ป จำกัด |
| พ.ศ. 2543 - 2544 | ตำแหน่ง วิศวกรประกันคุณภาพวัตถุดิบ บริษัท เพิ่มสตาร์ (ประเทศไทย) จำกัด |
| พ.ศ. 2546 - 2547 | ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกประกันคุณภาพ บริษัท เซียร์เม้าท์ พลาสติก คอร์ปอเรชั่น จำกัด |
| พ.ศ. 2547 - ปัจจุบัน | ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกประกันคุณภาพ บริษัท นัลโค (ประเทศไทย) จำกัด |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้