

การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร
ของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะดี

สารนิพนธ์
ของ
นางจิราภรณ์ ชันทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๔. 311
จ ๕ 33 ก
ร. 3

การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร
ของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะดี

บทคัดย่อ
ของ
นางจิราภรณ์ ชันทอง

๑๔ ก.ย. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2547

๒๕๔๗

จิราภรณ์ ชันทอง. (2547). การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะดี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ด้านหลักการสรรหา ด้านนโยบายการสรรหา ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร ด้านหลักการคัดเลือก ด้านนโยบายการคัดเลือก ด้านกระบวนการคัดเลือก ด้านเกณฑ์การคัดเลือก ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามา ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรอบรู้ในงาน และด้านลักษณะนิสัยในงาน เปรียบเทียบการสรรหาและคัดเลือกที่จำแนกตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลกับการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 75 คน มีความพึงพอใจต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามา ด้านปริมาณงานในเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดดีมาก ความรวดเร็วในการทำงานมีความถูกต้องของงานที่ได้รับมอบหมาย และรวดเร็วในงานในระดับดี ด้านคุณภาพงานในเรื่องผลงานมีคุณภาพมาตรฐานที่กำหนดดีมาก ความปรารถนาเรียบร้อยและละเอียดถี่ถ้วนของผลงานทำถูกต้องตามขั้นตอนครบถ้วนและไว้วางใจได้ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของพนักงานในระดับดี ด้านความรอบรู้ในงานในเรื่องความสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างถูกวิธีที่สุด และความรอบรู้ความเข้าใจหลักในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในระดับดี ด้านลักษณะนิสัยในการทำงานในเรื่องความตั้งใจทำงานและรู้จักรับผิดชอบอยู่ในระดับดีมาก การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการเรียนรู้ถึงปัญหา และแก้ปัญหา มนุษยสัมพันธ์เป็นที่รักใคร่และได้รับความเชื่อถือ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในระดับดี ความซื่อสัตย์ ความชำนาญในการทำงานในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า

1. การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีไม่แตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ และผู้ร่วมลงทุน
2. การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีไม่แตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ และผู้ร่วมลงทุน
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีโดยจำแนกได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในด้านหลักการสรรหา มีความสัมพันธ์กับความรอบรู้ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.2 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในด้านนโยบายการสรรหา มีความสัมพันธ์กับปริมาณงาน และลักษณะนิสัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีโดยจำแนกได้ดังนี้

4.1 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในด้านกระบวนการคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับลักษณะนิสัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในด้านเกณฑ์ในการคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับปริมาณงาน และลักษณะนิสัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.3 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

PERSONNEL'S RECRUITMENT, SELECTION AND SATISFACTION OF
PERSONNEL MANAGERS AND VICE-PERSONNEL MANAGERS IN ENTERPRISES
AT BANGKADI INDUSTRIAL PARK

AN ABSTRACT
BY
MRS. JIRAPORN KANTHONG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
May 2004

Jiraporn Kanthong. (2004). *Personnel's Recruitment, Selection and Satisfaction of Personnel Managers and Vice-personnel Managers in Enterprises at Bangkadi Industrial Park*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University, Project Advisor : Assoc. Prof. Rangson Prasertsri.

The objective of this research were aimed to study personnel recruitment process of personnel managers and vice-personnel managers in enterprises at Bangkadi Industrial Park in term of recruitment principles, recruitment policy, personnel recruitment resources; personnel selection process in term of selection principles, selection policy, selection procedures, selection specification; and personnel manager and vice-personnel manager's satisfaction with recruited personnel in term of work quantity, work quality, working knowledge, and working characteristics; every aspects of recruitment and selection would be compared by industrial zone, enterprise size and co-investors; and to study the relationship between personnel manager and vice-personnel manager's satisfaction and personnel recruitment and selection. 75 personnel managers and vice-personnel managers from enterprise in Bangkadi Industrial Park were selected as a sample group for this research. Questionnaire was used to collect data. Then data were analyzed by using statistical tools such as percentage, mean, S.D., t-test, and Pearson's coefficient of correlation for testing the relation of all factors.

The study found that the satisfaction of all 75 personnel managers and vice-personnel managers towards recruited personnel in case of work quantity such as the degree of the efficiency in utilizing resource was very good and speed and correctness in doing his/her assigned job were in good level. In case of work quality, performance quality in accordance with determined standard was in a very good level and neatness, completeness and reliability was in a good level. In case of working knowledge, equipment using skill and knowledge in his or her duty were in a good level. In case of working characteristics, willingness and responsibility were in a very good level, working consistency, capability in realizing the problems and finding solutions, relations were in a good level, honesty and working skill were in moderate level.

The result of hypothesis testing of this study found that:

1. Personnel recruitment process of personnel managers and vice-personnel managers in Bangkadi Industrial Park were similar in all industrial zones, enterprises sizes, and co-investors.
2. Personnel selection process of personnel managers and vice-personnel managers in Bangkadi Industrial Park were similar in all industrial zones, enterprises sizes, and co-investors.
3. The result of the study regarding the relationship between personnel manager and vice-personnel manager's satisfaction and personnel recruitment process found that:

3.1 Personnel manager and vice-personnel manager's satisfaction in term of recruitment principles was statistically significant difference level at .05 related to working knowledge.

3.2 Personnel manager and vice-personnel manager's satisfaction in term of recruitment policy was statistically significant difference level at .05 related to work quantity and working characteristics.

3.3 Personnel manager and vice-personnel manager's satisfaction in term of recruitment resource outside establishment was statistically significant difference level at .05 related to work quality.

4. The results of the study regarding the relationship between personnel manager and vice-personnel manager's satisfaction and personnel selection process found that:

4.1 Personnel manager and vice-personnel manager's satisfaction in term of selection procedures was statistically significant relationship level at .05 related to working characteristics.

4.2 Personnel manager and vice-personnel manager's satisfaction in term of selection conditions was statistically significant relationship level at .05 related to working characteristics.

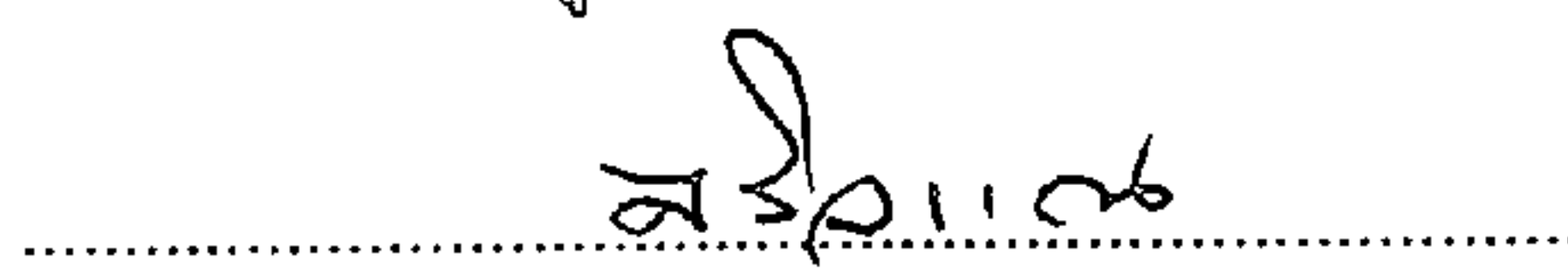
4.3 Personnel manager and vice-personnel manager's satisfaction in term of selection resource outside establishment was statistically significant relationship level at .05 related to work quality.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์


(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

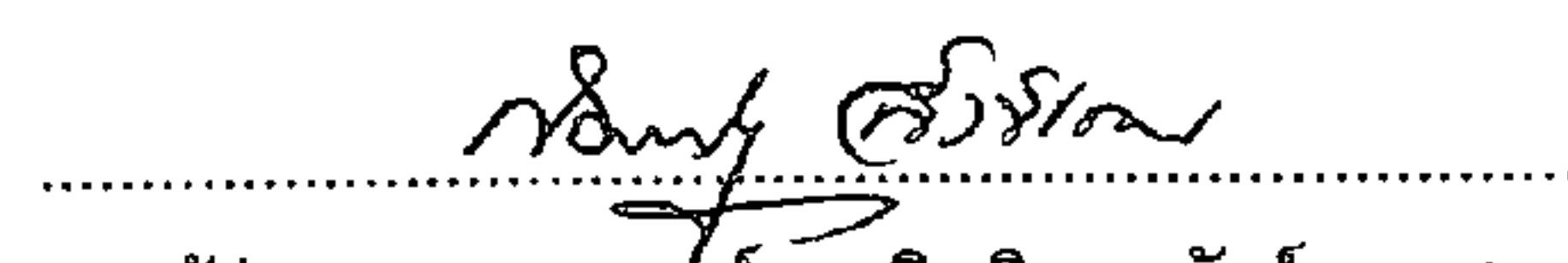
คณะกรรมการสอบ

 ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

 คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่างที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข และอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และท่านคณาจารย์ทุกท่านตลอดจนท่านวิทยากรรับเชิญที่ได้อบรมสั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ชนากานต์ ยืนยง อธิการบดีวิทยาลัยปทุมธานีที่ให้การสนับสนุนการศึกษา และการจัดทำสารนิพนธ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้การช่วยเหลือ และแนะนำขั้นตอนต่างๆ ในการจัดทำสารนิพนธ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณสรารัฐ สอนพานิชย์ และ คุณปวีดา บุญทรง ที่คอยให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ด้วยดีมาตลอด และขอขอบคุณเพื่อนๆ ภาควิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รุ่นที่ 4 ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ มารดา พี่ และน้อง ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยด้วยดีมาตลอด และคุณประโยชน์และความดีอันพึงมาจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

จิราภรณ์ ชันทอง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ..... 1
	ภูมิหลัง..... 1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 3
	ความสำคัญของการวิจัย..... 4
	ขอบเขตของการวิจัย..... 4
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 4
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 5
	คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย..... 5
	กรอบแนวความคิดของการวิจัย..... 7
	สมมติฐานในการวิจัย..... 8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 9
	การสรรหาคุศลากร..... 10
	การคัดเลือกบุคลากร..... 20
	ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร..... 32
	โครงสร้างนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย..... 40
	โครงสร้างสวนอุตสาหกรรมบางกะดี..... 44
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 45
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า..... 52
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 52
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า..... 53
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย..... 55
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 56
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 56
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 57
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 61
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 61
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 61
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	96
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	100
อภิปรายผลการศึกษาวิจัย.....	109
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	112
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	118
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	125
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	127
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย.....	129
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....	145
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	186

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ข้อดีและข้อเสียของการสรรหาบุคลากรจากภายในและภายนอกองค์กร.....	17
2	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
3	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
4	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลการศึกษาในระดับสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
5	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
6	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลของ ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
7	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลจำนวนพนักงานในสถานประกอบการของ ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
8	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
9	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
10	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
11	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับหลักการสรรหาบุคลากร.....	67
12	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับนโยบายการสรรหาบุคลากร.....	68
13	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับที่ใช้ในการสรรหาบุคลากร จากแหล่งสรรหาภายในสถานประกอบการ.....	69
14	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับที่ใช้ในการสรรหาบุคลากร จากแหล่งสรรหาภายนอกสถานประกอบการ.....	70
15	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับหลักการคัดเลือกบุคลากร.....	71
16	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับนโยบายที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร....	72
17	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับกระบวนการคัดเลือกที่ใช้ ในการคัดเลือกบุคลากร.....	73
18	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับเกณฑ์การคัดเลือกที่ใช้ ในการคัดเลือกบุคลากร.....	74
19	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร ในด้านปริมาณงาน.....	75
20	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร ในด้านคุณภาพงาน.....	76
21	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร ด้านความรอบรู้ในงาน.....	77
22	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร ด้านลักษณะนิสัยในการทำงาน.....	78

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะองค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายให้เสร็จนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรนั้นๆ นอกจากนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของการดำเนินงานอันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือ ปัจจัยสำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน (จำเนียร จวงตระกูล. 2536 : 16 - 26) การที่ปฏิบัติและผู้บริหารองค์กรต่างๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน หากกล่าวโดยสังเขป การสรรหาบุคลากร คือกระบวนการของการค้นหาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถ ให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร (Werther and Davis. 1983 : 245) และเข้ามาคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมมากที่สุดสำหรับงานหนึ่งๆ จากกลุ่มบุคคลที่ได้เลือกสรรไว้แล้ว (วิลาศ สิงหวิสัย. 2535 : 569)

นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของกระบวนการ อันได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร และการจัดการเกี่ยวกับบุคคล การสั่งการ และการควบคุม ในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้ "การจัดการเกี่ยวกับบุคคล" โดยเฉพาะการสรรหาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะเหตุว่าการบริหารงานที่ดีย่อมต้องอาศัยบุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถ และการที่จัดได้บุคคลที่ดีเข้ามาปฏิบัติงานและธำรงรักษาไว้ก็จำเป็นต้องมี "การบริหารทรัพยากรมนุษย์" ที่ดีด้วย (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 3)

สำหรับหน้าที่ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการบริหารที่ยากกว่าทรัพยากรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกบุคคลนั้นยังมีขอบเขตและความหมายกว้างขวางครอบคลุมไปถึงเรื่องการวางแผนกำลังคน ต่อเนื่องไปถึงการเสาะหาให้ได้บุคคลจำนวนหนึ่งตามที่ต้องการ เพื่อทำการทดสอบและคัดเลือกให้ได้คนดีและมีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด แล้วจัดให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม และบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานหลังจากที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ตลอดจนรวมไปถึงการอบรมปฐมนิเทศด้วยซึ่งจากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่แตกต่างกันนั้นมีความซับซ้อนและยุ่งยากมากเสียเวลาในการศึกษา และเนื่องจากมีตัวแปรเข้ามาเกี่ยวข้องหลายตัว การที่จะเลือกประเด็นศึกษาที่แคบลงก็จะทำให้มองเห็นปัญหาได้อย่างตรงประเด็นมองเห็นภาพได้ชัดเจนขึ้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในสถานประกอบการ

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

ฉะนั้นการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนที่มีความหมายอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์กรมักจะให้ความสนใจกับกิจกรรมการสรรหาและการคัดเลือก เพราะจุดนี้เป็นก้าวแรกและก้าวสำคัญยิ่งของการที่จะได้คนดีมีความรู้ ความสามารถมาอยู่ในองค์กร และเป็นโอกาสสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในอนาคต ถ้าหากการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคคลผิดพลาดและไม่เหมาะสมแล้ว ย่อมจะเป็นปัญหาที่หนักหน่วงขึ้นได้ในภายหลัง เพราะไม่เพียงแต่จะก่อปัญหาให้กับการบริหารองค์กรและผลผลิตขององค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย โดยก่อให้เกิดการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ ดังนั้นไม่ว่าองค์กรจะมีโครงสร้างสมบูรณ์ มีแผนงานรองรับที่มีประสิทธิภาพสูง หรือมีระบบควบคุมที่รัดกุมเพียงใด หากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะมีแต่บุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหากับองค์กรเป็นอันมากในอนาคต เพราะเมื่อรับบุคคลนั้นไว้ในองค์กรแล้วการจะรับคนใหม่เข้ามาแทนที่ หรือจะให้เขาออกจากองค์กรย่อมทำได้ยาก แม้ว่าจะทำให้ผลที่ได้ก็ไม่คุ้มกับเวลาและเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่ ด้วยเหตุนี้ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงเปรียบเสมือนการป้องกันล่วงหน้าก่อนจะมีผลเสียที่ไม่พึงปรารถนาตามมา ในขณะที่เดียวกันพนักงานที่ผ่านการสรรหาด้วยความยุติธรรม และได้ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขาก็ย่อมเกิดความพึงพอใจ สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มที่มากกว่าคนที่ปฏิบัติงานโดยไม่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ

เนื่องจากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สถานประกอบการจึงมีวิธีการในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่ต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับนโยบาย สภาพการจ้างงาน และความต้องการกำลังคน ขณะเดียวกันปัญหาที่เกิดขึ้นก็มีทั้งที่คล้ายกันและแตกต่างกันออกไป การคัดเลือกในระบบคุณธรรม คือ เลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน โดยให้โอกาสเท่าเทียมกัน มีการสอบแข่งขัน งานที่มีลักษณะคล้ายกับความรับผิดชอบเท่ากันก็มีเงินเดือนเท่ากันด้วย และการคัดเลือกในระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม คือ การเล่นพรรค เล่นพวก ความชอบพอกันเป็นพิเศษ ในระบบนี้มักจะไม่ค่อยได้คนที่มีคุณภาพดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน เพราะไม่ต้องสอบแข่งขัน ได้เงินเดือนมาก และอาจทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี แต่อาจเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจเพราะมีผู้รับรองความประพฤติเป็นต้น ดังนั้นถ้าสถานประกอบการมีการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงานที่เหมาะสมกับงาน หรือ "Put the right man on the right job" นั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะได้ตัวบุคคลที่ดีที่สุด ซึ่งนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างประสิทธิภาพของสถานประกอบการได้เป็นอย่างดีในอนาคตต่อไป

จากการศึกษาและการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในประเทศไทยเป็นอย่างกว้างขวางทั้งในแง่ของทฤษฎีและหลักการ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้นในสังคมตะวันตก ทฤษฎีและหลักการบางอย่างสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดทางวัฒนธรรม ค่านิยม และความเชื่อทางสังคมเข้ามาได้และบังเกิดผลดีในสังคมไทย แต่ก็ยังมีแนวความคิดและแนวปฏิบัติบางอย่างที่ไม่อาจปฏิบัติจริงได้ในสภาพสังคมไทย การที่ทฤษฎีและหลักการทางด้านการสรรหาและการคัดเลือกบางอย่างไม่อาจปฏิบัติจริงได้ในสังคมไทยนั้นมิได้หมายความว่าทฤษฎีและหลักการนั้นไม่ดีแต่อาจเป็นเพราะการนำทฤษฎีและหลักการเหล่านั้นมาใช้โดยมิได้ขัดเกลา หรือปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะของสังคมไทย เพราะทฤษฎีและหลักการบางอย่างอาจจะเหมาะสมกับสังคมตะวันตกเท่านั้น ขณะเดียวกันเมื่อธุรกิจได้เปลี่ยนแปลงไปมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ การบริหาร และเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัยขึ้น ทฤษฎีเก่าๆ ก็อาจมีความไม่เหมาะสม หรือมีข้อจำกัดในการนำมาใช้มากขึ้น อย่างไรก็ตามเราไม่อาจปฏิเสธได้ว่าทฤษฎีและหลักการ

ต่าง ๆ ตามแนวคิดแบบตะวันตกนั้น มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในเมืองไทยอย่างมาก เพราะได้เกิดการผสมผสานกันมากขึ้นระหว่างวัฒนธรรมจากสังคมอื่นๆ กับสังคมไทย องค์กรต่างๆ ในประเทศไทยจึงมีหลักเกณฑ์วิธีการในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในลักษณะที่มีความคล้ายคลึงและที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบาย สภาพการจ้างงาน การวางแผนด้านกำลังคน ตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ เป็นสำคัญ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาให้ทราบอย่างแน่ชัดว่า ในขณะนี้การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์กรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมนั้นมีลักษณะที่แท้จริงอย่างไร อันมีความจำเป็นจะต้องกำหนดและวางแผนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ และดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้องค์กรในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ มีความพร้อมและประสานสอดคล้องกันระหว่างแผนงาน แผนเงิน และแผนกำลังคน อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายในที่สุด

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในต่างประเทศนั้นแม้ว่าจะมีการศึกษากันมากขึ้น แต่สำหรับในประเทศไทยยังมีผู้ให้ความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องนี้น้อย ดังจะสังเกตได้จากการค้นคว้างานวิจัยที่กล่าวถึงเรื่องดังกล่าวในเมืองไทย พบว่ายังมีไม่มาก รวมทั้งเอกสารวิชาการ บทความต่างๆ ก็เป็นการบรรยายโดยทั่วๆ ไป ยังมิได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางโดยใช้ข้อมูลจริง ๆ ณ ปัจจุบันมาทำการวิเคราะห์ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยถึงการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในองค์กรภาคอุตสาหกรรม โดยศึกษาจากสถานประกอบการจริงในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา ในพื้นที่ 1,174 ไร่ ในการศึกษาวิจัยในสถานที่ดังกล่าว ณ สภาพปัจจุบันที่ตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรก็ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่งผลจากการศึกษาที่ได้จะเป็นการขยายผลการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กร โดยสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเพื่อแก้ไข ปรับปรุง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในองค์กรของตนให้ดียิ่งขึ้น อันสามารถใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการได้บุคลากรที่สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการเองต่อไปในอนาคตและยังเป็นข้อมูลให้สถาบันการศึกษานำมาใช้ในการพัฒนานักศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร
2. เพื่อศึกษาการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและการคัดเลือกในด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรอบรู้ในงานและลักษณะนิสัยในการทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมต่างๆ นำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุง แก้ไข การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรภายในสถานประกอบการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานประกอบการต่อไป

2. ผลการศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงความแตกต่างของการสรรหาการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีรวมทั้งความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือก ในเขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการและมีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ซึ่งเป็นการขยายพื้นฐาน ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องดังกล่าวให้ลึกซึ้งและกว้างขวางออกไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาในการที่จะผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีต่อไป และผู้ที่ทำการวิจัยในเรื่องนี้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหาของการวิจัย การศึกษาเรื่องนี้จะศึกษาเกี่ยวกับ การสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีซึ่งประกอบไปด้วย หลักการสรรหา นโยบายการสรรหา แหล่งการสรรหา หลักการคัดเลือก นโยบายการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือก เกณฑ์การคัดเลือก ความพึงพอใจในปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรอบรู้ในงาน และลักษณะนิสัยในการทำงาน

2. ประชากร คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกและมีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่า หรือคล้ายคลึงในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำนวนทั้งหมด 92 คน จาก 46 โรงงาน

3. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสวนอุตสาหกรรมบางกะดีทั้งหมดจำนวน 92 คน นำมาคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมดจำนวน 75 คน โดยแบ่งเป็น 2 เขตเท่าๆ กัน เขตอุตสาหกรรมทั่วไป จำนวน 38 คน และเขตอุตสาหกรรมส่งออก จำนวน 37 คน

4. ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์ในการวิจัยครั้งนี้พื้นที่ที่ทำการศึกษาคือ “สวนอุตสาหกรรมบางกะดี” ซึ่งเป็นสวนอุตสาหกรรมทั่วไป มีพื้นที่ประมาณ 1,147 ไร่ ตั้งอยู่บริเวณถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้แบ่งออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1. เขตอุตสาหกรรม
2. ขนาดสถานประกอบการ
3. ผู้ร่วมลงทุน
4. การสรรหาบุคลากร
 - 4.1 หลักการสรรหา
 - 4.2 นโยบายการสรรหา
 - 4.3 แหล่งการสรรหา
5. การคัดเลือกบุคลากร
 - 5.1 หลักการคัดเลือก
 - 5.2 นโยบายการคัดเลือก
 - 5.3 กระบวนการคัดเลือก
 - 5.4 เกณฑ์การคัดเลือก

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1. ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร
 - 1.1 ปริมาณงาน
 - 1.2 คุณภาพงาน
 - 1.3 ความรอบรู้ในงาน
 - 1.4 ลักษณะนิสัยในการทำงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้กำหนดให้คำจำกัดของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาและค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานต่างๆ ให้มาสมัครทำงานในสถานประกอบการ โดยการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้การสรรหาบุคลากรประกอบด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัว ได้แก่

1.1 หลักการสรรหา เป็นหลักหรือแนวความคิดในการสรรหาบุคลากรของสถานประกอบการโดยตั้งอยู่บนพื้นฐาน 2 ระบบ ได้แก่ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์

1.2 นโยบายการสรรหา เป็นแนวทางในการทำให้การดำเนินการสรรหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่สถานประกอบการกำหนดไว้โดยจำแนกออกเป็นนโยบายแบบเปิด และนโยบายแบบปิด

1.3 แหล่งการสรรหา เป็นแหล่งที่ใช้ในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจำแนกออกเป็นแหล่งภายในและแหล่งภายนอกสถานประกอบการ

1.2 การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กิจกรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เลือกเพียงผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการกำหนดไว้ โดยการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ระบบการคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัว ได้แก่

2.1 หลักการคัดเลือก เป็นหลักหรือแนวคิดในการคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการ

2.2 นโยบายการคัดเลือก เป็นแนวทางในการทำให้การดำเนินการคัดเลือกบรรลุวัตถุประสงค์ที่สถานประกอบการกำหนดไว้

2.3 กระบวนการคัดเลือก เป็นกระบวนการที่ทำให้การคัดเลือกมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยเครื่องมือทดสอบสมมติฐานและการประเมินผลการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากร

2.4 เกณฑ์การคัดเลือก เป็นคุณสมบัติทั่วไปของบุคลากรที่สถานประกอบการต้องการ เช่น ประวัติการทำงานดี มีความรับผิดชอบ เป็นต้น

3. ความพึงพอใจ หมายถึง ความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

4. สถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี หมายถึง สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

5. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หมายถึง บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นที่มีงานในหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าหรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งดังกล่าว

6. เขตอุตสาหกรรม หมายถึง พื้นที่ในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี อันประกอบด้วย

6.1 เขตอุตสาหกรรมทั่วไป หมายถึง เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับประกอบอุตสาหกรรมและกิจการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม

6.2 เขตอุตสาหกรรมส่งออก หมายถึง เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบ อุตสาหกรรม และกิจการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม เพื่อส่งผลิตภัณฑ์ออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ

7. สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมที่มีการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี แบ่งออกเป็น 2 ขนาด คือ

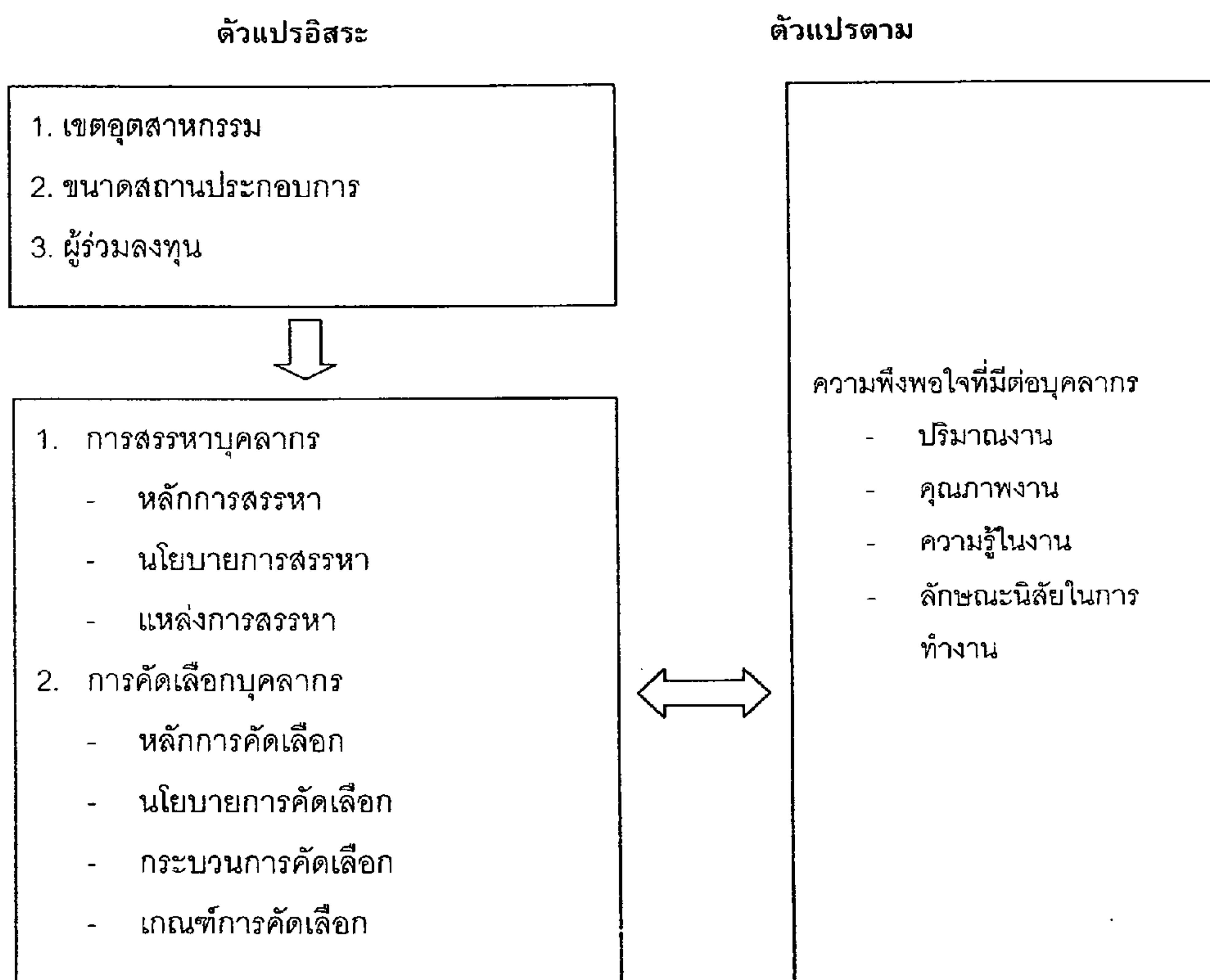
7.1 สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานบุคลากรหรือมีพนักงานต่ำกว่า 300 คน

7.2 สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานบุคลากรหรือมีพนักงานตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

8. ผู้ร่วมลงทุน หมายถึง สถานประกอบการในสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ และไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ

กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีตัวแปรอิสระประกอบด้วย เขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุน การสรรหาบุคลากร และการคัดเลือกบุคลากร โดยมีความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรเป็นตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 รูปแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามกรอบแนวความคิดของการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย มีดังนี้

1. การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีแตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ และผู้ร่วมลงทุน
2. การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีแตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ และผู้ร่วมลงทุน
3. ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีความสัมพันธ์กับการสรรหา และการคัดเลือกของบุคลากร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี หลักการ แนวคิด เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การสรรหาบุคลากร

- แนวความคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร
 - ความหมายของการสรรหาบุคลากร
 - วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร
- หลักการสรรหาบุคลากร
- นโยบายการสรรหาบุคลากร
- แหล่งการสรรหาบุคลากร
 - การสรรหาจากภายในองค์กร
 - การสรรหาจากภายนอกองค์กร

2. การคัดเลือกบุคลากร

- แนวความคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร
 - ความหมายของการสรรหาบุคลากร
 - วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร
- หลักการคัดเลือกบุคลากร
- นโยบายการคัดเลือกบุคลากร
- กระบวนการคัดเลือกบุคลากร
- เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร

3. ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร

4. โครงสร้างการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

- วัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- อำนาจหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- ระบบการบริหารงาน

5. โครงสร้างสวนอุตสาหกรรมบางกะดี

- ที่ตั้ง
- การพัฒนา
- การแบ่งส่วนงาน
- ระบบสาธารณูปโภคของสวนอุตสาหกรรมบางกะดี
- สิทธิประโยชน์ของผู้ประกอบการในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การสรรหาบุคลากร

แนวความคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

ความหมายของการสรรหาบุคลากร

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

สำหรับความหมายของการสรรหาบุคลากรนั้น ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

ฟิลิปโป (Filippo. 1961 : 159) ได้ให้นิยามว่า “เป็นกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและเร่งรัดเขาให้สมัครทำงานในองค์กร”

คอส และ เจมิสัน (Crouch and Jamison. 1955 : 30) ได้ให้นิยามว่า “เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ความสามารถและสนใจในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการจัดการต่างๆ ตั้งแต่การสรรหาตามท้องที่ที่ต้องการ การทดสอบเพื่อเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่างๆ ในสายงาน”

เดล (Dale. 1978 : 177) ได้ให้นิยามไว้ว่า “เป็นการดึงดูดผู้สมัครงานโดยการจูงใจให้เขามาที่องค์กรเพื่อสมัครเข้าทำงาน การที่จะดึงดูดผู้สมัครได้ง่ายหรือยากมาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าหากองค์กรนั้นมีชื่อเสียงก็จะดึงดูดคนได้มากนอกจากนี้ยังอยู่ที่ว่าองค์กรนั้นได้ปฏิบัติตนต่อผู้สมัครงานดีหรือไม่เพียงใด

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

พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 99) ได้ให้นิยามไว้ว่า “เป็นกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2532 : 190) ได้ให้นิยามว่า “เป็นวิธีในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมให้สนใจสมัครเข้าทำงานกับกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง”

จากความหมายการสรรหาของบุคคลต่างๆ ที่ได้กล่าวข้างต้น พอจะสรุปความหมายของการสรรหาบุคลากรว่า เป็นกิจกรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาและค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งต่างๆ ให้มาสมัครทำงานในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร

โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ในการสรรหาบุคลากรมีดังนี้ (บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระ ภูมิ. 2528 : 112) คือ

1. เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งเชื่อว่าจะให้ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อันเนื่องมาจากความไม่พอใจในงาน อุบัติเหตุ ตลอดจนความขัดแย้งของบุคคลต่างๆ ในองค์กร ซึ่งถ้าหากมีหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ดีก่อนรับเข้ามาทำงานแล้ว ปัญหาต่างๆ ดังกล่าวก็อาจไม่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดได้น้อยที่สุด
3. เพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายลูกจ้างในแง่ที่ได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ และเพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายนายจ้าง หรือองค์กรในแง่ของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ผลเต็มที่

หลักการสรรหาบุคลากร

หลักการสรรหา คือ การหาคนดี มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยวิธีที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัด ได้มาตรฐาน ซึ่งดำเนินการไปบนพื้นฐานของ 2 ระบบ (บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระ ภูมิ. 2528 : 111-112) คือ

1. ระบบคุณธรรม (Merit system) วัตถุประสงค์สำคัญของระบบคุณธรรม คือ ต้องการจัดระบบอุปถัมภ์ออกไป กับต้องการให้ได้ผู้ที่มีความสามารถไว้ปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้ทัดเทียมกัน และในระหว่างปฏิบัติงานก็ให้มีหลักประกันอันมั่นคงพอสมควร ทั้งต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานวางตัวเป็นกลางในทางการเมือง วิธีการที่สำคัญของระบบคุณธรรมก็คือ การสอบเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมาปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งหน่วยกลางสำหรับการบริหารงานบุคคลเพื่อบริการด้านคำปรึกษาแนะนำรักษาหลักเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งแนวคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมนี้มีหลักอยู่ 4 ประการ ดังนี้คือ

1.1 หลักความเสมอภาค (Equality of opportunity) ผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดมีสิทธิสมัครสอบได้โดยเสมอภาคกัน

1.2 หลักความสามารถ (Ability) ใครมีความสามารถสูงกว่าก็จะได้รับการคัดเลือกเข้ามาก่อน

1.3 หลักความมั่นคง (Security on tenure) เป็นหลักประกันว่าจะไม่ถูกออกจากงานโดยเหตุผลส่วนตัว หรือเหตุผลทางการเมือง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความอุ่นใจสามารถปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนได้

1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political system) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากนักการเมือง

2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) เป็นระบบที่มีลักษณะเกือบจะตรงข้ามกับระบบคุณธรรม เป็นการใช้อิทธิพลพิจารณาบุคคลที่รู้จัก หรือผู้ที่เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงในทางวิชาการจึงขาดเหตุผลที่จะเชื่อว่าการสรรหาบุคคลตามระบบนี้จะได้นคนดี มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เพราะมิได้มีการทดสอบหรือทำการวัดความรู้

จะเห็นได้ว่าระบบคุณธรรมนับเป็นหลักที่ดี ยุติธรรม เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหลักประกันให้กับหน่วยงานว่าจะได้คนมีความรู้ความสามารถเข้ามา

ปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหลักประกันต่อบุคคลผู้ทำงานว่าจะมีความมั่นคงในหน้าที่ การงาน แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าระบบอุปถัมภ์จะมีความหมายทั่วๆ ไปในทางไม่ค่อยดีนัก ก็ยังมีการบริหารงานบุคคลบางหน่วยงานยังคงต้องใช้ระบบนี้อยู่ เพราะบางตำแหน่งไม่สามารถบรรจุบุคคลตามระบบคุณธรรมได้ ดังเช่น ตำแหน่งที่ต้องการความไว้วางใจสูง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ด้านบัญชี หรือตำแหน่งที่หาบุคคลมาทำงานได้ยาก ดังนั้นระบบอุปถัมภ์จึงมิได้เลวร้ายไปเสียทุกอย่าง ถ้าหากนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์โดยการเสริมสร้างกับระบบคุณธรรมก็จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีข้างต้นเป็นแนวทางในการวิจัยด้านหลักการสรรหาบุคลากร

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

1. การสรรหาบุคคลนั้น มิใช่เป็นการดำเนินการเพียงให้มีคนมาสมัครเข้ามาทำงานตำแหน่งมากมาย แต่ต้องให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือการสรรหาบุคคลต้องสรรหาที่มีคุณภาพมิใช่ปริมาณ บุคคลที่สมัครงานไม่จำเป็นจะต้องมีจำนวนมาก เพราะการมีคนสมัครเข้ามามากๆ จะเสียเวลาในการคัดเลือกและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ฉะนั้นในหลักการจึงควรสรรหาให้ได้บุคคลที่ต้องการหรือคนที่มีคุณภาพจากแหล่งแรงงานที่เลือกสรรแล้ว

2. การเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน หรือเปิดเป็นการทั่วไป (Open to all) การสรรหาบุคคลเพื่อมาทำงานต้องเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติพร้อม โดยปราศจากการกีดกันในเชื้อชาติ ศาสนา หรือภูมิสำเนาของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่ต้องการย่อมมีสิทธิสมัครเข้าทำงาน ฉะนั้นการประกาศเพื่อให้คนมาสมัครงานโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่ง รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งให้ทราบอย่างกว้างขวางและทั่วถึง จึงเป็นการดำเนินการขั้นแรกที่จะส่งเสริมการให้โอกาสเท่าเทียมกันแก่บุคคลจำนวนมากที่สุด

3. การยึดความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์ หลักการข้อนี้เป็นหลักการสรรหาบุคคลตามระบบคุณธรรม การเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกันแก่ผู้สนใจในงานสมัครเข้าทำงานนั้นยังไม่เพียงพอที่จะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเลือกเอาคนที่มีความรู้ ความสามารถสูงอย่างแท้จริง จะต้องดำเนินการให้บุคคลเหล่านั้นได้แข่งขันกันแสดงความรู้ ความสามารถ เพื่อเลือกเอาคนที่มีความรู้ ความสามารถสูงสุด ซึ่งมีวิธีมากมายหลายวิธี

นโยบายการสรรหาบุคลากร

นโยบาย คือ แนวทางในการที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นโยบายจึงเปรียบเสมือนสะพานที่ทอดไปสู่จุดหมายที่ต้องการเป็นส่วนที่เชื่อมต่อระหว่างปัจจุบันกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าในอนาคต ดังนั้นการสรรหาบุคคลขององค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ การกำหนดนโยบายในการสรรหาบุคคลจึงควรพิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2526 : 122-123 ; พงศ์ หรดาล. 2534 : 185-186.) ดังนี้

1. นโยบายการสรรหาจะต้องสอดคล้องกับลักษณะการจัดองค์กร เช่น กรณีที่ต้องการเลือกสรรผู้บริหาร ก็ต้องพิจารณาก่อนว่ามีการจัดองค์กรอย่างไร ถ้าจัดองค์กรแบบหน่วยงานหลัก (Line Organization) องค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายที่จะแสวงหาบุคลากรที่มีลักษณะเหมาะสมกับผู้ที่ใช้อำนาจในการควบคุมมาเป็นผู้บริหาร แต่ถ้าองค์กรนั้นๆ จัดองค์กรแบบผสมระหว่างหน่วยงานหลักกับหน่วยงานช่วย

(Line and Staff Organization) บุคคลที่จะกำหนดให้มาเป็นผู้บริหารควรจะเป็นผู้ที่สามารถแยกแยะข่าวสารข้อมูลและสรุปสาระต่าง ๆ ได้ดี

2. เป้าหมายและนโยบายหลักขององค์กรแต่ละองค์กร ควรพิจารณาว่าองค์กรมีเป้าหมายอย่างไร ตลาดขององค์กรเป็นอย่างไร ผู้ที่จะเป็นลูกค้าหรือผู้รับบริการมีลักษณะอย่างไร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ตอบปัญหาต่อไปได้ว่าจะต้องการบุคคลประเภทใดมาปฏิบัติงาน

3. องค์กรประกอบอื่นๆ เช่น ลักษณะของแรงงาน สภาพของตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

ไนโกร (Nigro, 1959 : 134-168) ได้กล่าวโดยทั่วไปถึงนโยบายในการสรรหาบุคคลมี 2 ระบบ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการวิจัยด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร คือ

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

1.1 เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งว่าง เข้ามาสมัครโดยเสมอภาคกัน

1.2 เปิดรับสมัครงานทุกวันทำการ ไม่ว่าขณะนั้นจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม

1.3 เปิดให้บุคคลเริ่มเข้ามาสมัครงานได้ทุกระดับชั้น ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ไม่จำกัดว่าถ้าสมัครเข้าทำงานระยะแรกจะต้องไปเริ่มที่ขั้นต้นหรือขั้นต่ำสุดก่อน อาจจะเริ่มต้นเข้าทำงานได้ชั้นสูงๆ เลยก็ได้

1.4 เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีประสบการณ์ความชำนาญงานมาก สมัครเข้าทำงานได้ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้

1.5 เปิดโอกาสให้คนที่ทำงานได้โยกย้ายสับเปลี่ยนเข้าออกงานได้ เพราะไม่ได้จำกัดว่าบุคคลจะต้องเข้ามาทำงานครั้งแรกในตำแหน่งขั้นต่ำก่อน ระบบนี้ยอมรับประสบการณ์และความชำนาญของบุคคลด้วย บุคคลที่ทำงานในวงการธุรกิจแห่งหนึ่งมาเป็นเวลานานเมื่อคิดสมัครงานในอีกแห่งหนึ่งก็จะไม่เสียเปรียบเพราะมีโอกาสเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม

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

2.1 การสรรหาบุคคลจะเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน เข้ามาสมัครในตำแหน่งต่ำสุดของระดับขั้นต่ำก่อนแล้วจึงเลื่อนไปตามขั้นสูงๆ ต่อไป

2.2 กำหนดคุณสมบัติที่แน่นอนไว้ โดยไม่พิจารณาถึงประสบการณ์และความชำนาญเลย นโยบายข้อนี้เน้นถึงความต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยใหม่ๆ ผู้ที่มาสมัครส่วนใหญ่จะมีอายุน้อย และมีความประสงค์ที่จะทำงานตลอดไป

2.3 การเปิดสมัครบุคคล จะกำหนดเวลาไว้แน่นอนหรือจะเปิดเฉพาะเมื่อมีตำแหน่งว่างเท่านั้น

2.4 ไม่เปิดโอกาสในการรับบุคคลเข้าทำงานในระดับสูงเลยทีเดียว โอกาสการย้ายเข้าออกไม่ค่อยมี ผู้ที่ปฏิบัติอยู่แล้วก็ไม่อยากจะย้ายออก เพราะเสียเปรียบที่ต้องเริ่มต้นจากตำแหน่งขั้นต่ำก่อน ทั้งยังเสียเปรียบเรื่องอายุการทำงานอีกด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 135-136) ได้ให้แนวทงนโยบายการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพไว้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรควรมีวิธีการเพื่อจะได้อูรู้ว่องค์กรนั้นๆ มีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรจำนวนเท่าใด มีความรู้ความสามารถเท่าใด ทั้งนี้จะได้กำหนดตำแหน่ง และจำนวนบุคลากรให้สมดุลย์กันโดยพิจารณาจากการขยายตัว และอัตราคนเข้าออก ความต้องการ ความจำเป็นต่างๆ ประกอบการพิจารณา

2. การสรรหาคน องค์กรจะต้องให้ผู้สมัครได้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงขององค์กร เช่น ความมั่นคง สวัสดิการ วิธีการทำงาน นโยบาย เพราะสภาพต่างๆ เหล่านี้ถ้าคนเข้ามาทำงานโดยไม่รู้ อาจทำงานได้ไม่นานหรือไม่ดีพอ ก็จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหายเป็นการทำลายความมุ่งหมายที่แท้จริงเกี่ยวกับการดำเนินการจ้างก็ได้

3. วิธีสรรหาพนักงานควรจะได้ปรับเข้ากับประเภทของการจ้าง โดยพิจารณาจากความสามารถของบุคลากรดังนี้

3.1 งานที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ

3.2 งานที่ต้องการมีความชำนาญอยู่บ้าง เช่น งานกึ่งทั่วไป

3.3 งานที่ต้องการมีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ช่างเทคนิค

4. ความเที่ยงธรรมในการจัดหาคนเข้าทำงานที่เกิดขึ้นเสมอ ก็คือปัญหาความไม่ยุติธรรมในการคัดเลือกคนงาน บางคนมีพรรคพวกจึงจะได้งานทำ ซึ่งจะทำให้มีผลต่อการจ้างคือ ถ้าหากเราคัดเลือกแบบนี้แล้ว จะทำให้ไม่ได้คนที่มีความสมบัติพอเข้ามาทำงาน เพราะอยู่ในวงแคบ คนที่มีความสามารถจริงๆ ก็ไม่มีโอกาสเข้ามาทำงานได้ และปัญหาการขาดความยุติธรรมนี้สามารถแบบแยกพิจารณาได้ดังนี้

4.1 ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย เช่น อาชีพบางอย่างต้องจ้างบุคคลที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น หรือมีกำหนดไว้ชัดเจนว่าเป็นอัตราส่วน

4.2 ความแตกต่างระหว่างเพศ ลักษณะของงานบางประเภทต้องการเพศชายหรือหญิง บางอย่างก็ไม่เหมาะกับเพศ เช่นในปัจจุบันเพศชายหรือหญิงอาจจะไม่มีความแตกต่างกันเลยแต่ลักษณะงานก็ยังแยกอยู่ จึงทำให้ผู้หญิงเสียเปรียบในการสมัครงานอยู่เสมอ

4.3 อายุ โดยทั่วไปองค์กรต่างๆ มักจะจ้างผู้ที่มีอายุอยู่ในวัยหนุ่มสาวเข้ามาทำงาน นอกจากจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์จึงมีอายุมาก แต่ส่วนมากคนที่มีความอายุมากมักจะเสียโอกาสอยู่เสมอ

5. การจ้างงาน องค์กรต่างๆ ต้องการผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงานของพนักงานหรือผลผลิต บริการที่เกิดจากพนักงาน ด้วยเหตุนี้หน่วยงานต่างๆ จึงมีความคาดหวังว่าพนักงานจะทำงานให้ประโยชน์ที่คุ้มค่ากับแรงงานหรือเงินเดือนที่จ่ายไป

แหล่งการสรรหาบุคลากร

สโตน และ เคนดอล (Stone and Kendall. 1956 : 95) กล่าวว่า การสรรหาที่มีประสิทธิภาพควรมีการใช้เทคนิควิธีการหลายๆ อย่าง ซึ่งเทคนิคเหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับชนิดของงานที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การสรรหาสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ตามแหล่งแสวงหากำลังคน (มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช. 2526 : 124-129 ; บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ. 2528 : 114-115 ; อุทัย หิรัญโต. 2523 : 93-94 ; ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 89-93 ; Schceider and Schmitt. 1986 : 111-120) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการวิจัยด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร ดังนี้คือ

การสรรหาจากภายในองค์กร

การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร (Internal Recruitment) คือ การเลื่อนตำแหน่งหรือการโยกย้ายบุคลากรปัจจุบันขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ การสรรหาแบบนี้จึงมีประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรหลายประการดังต่อไปนี้คือ

1. ลดช่วงเวลาการปรับตัว พนักงานปัจจุบันขององค์กรจะมีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดโครงสร้าง ระบบการทำงาน เป้าหมายและนโยบาย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร ทำให้พวกเขาไม่จำเป็นต้องเสียเวลาหรือเสียเวลาน้อยลงในการปรับตัวเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ และสามารถเริ่มต้นศึกษาและปฏิบัติงานได้ในเวลาที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

2. องค์กรมีโอกาสสูงที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน หากผลการปฏิบัติงานในอดีตคือสิ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานในอดีตคือสิ่งที่ทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคตได้ดีที่สุดแล้ว การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร ก็ย่อมช่วยให้องค์กรมีโอกาสสูงที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์กรสามารถประเมินได้เป็นอย่างดีว่าพนักงานคนใดมีความสามารถ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด อย่างไรก็ตาม องค์กรจำเป็นต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและเที่ยงธรรม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวพนักงาน

3. การเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร ค่าใช้จ่ายนี้ไม่ได้มีเพียงค่าใช้จ่ายจริงในการสรรหาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา และค่าจ้างระหว่างที่พนักงานใหม่ใช้ในการปรับตัวอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเป็นการสรรหาบุคลากรระดับผู้บริหารองค์กรอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากสำหรับการว่าจ้างบริษัทจัดหางานเอกชน เพื่อค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูง

4. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงาน การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรโดยการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายพนักงานไปสู่ตำแหน่งพนักงานใหม่ จะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการเลื่อนหรือโยกย้ายตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิม เพราะพนักงานจะรู้สึกว่าการเลื่อนหรือโยกย้ายตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิม เพราะพนักงานจะรู้สึกว่าการเลื่อนหรือโยกย้ายตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิม เพราะพนักงานจะรู้สึกว่าการเลื่อนหรือโยกย้ายตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิม เพราะพนักงานจะรู้สึกว่าการเลื่อนหรือโยกย้ายตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิม

วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร โดยทั่วไปการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร มักกระทำโดยวิธีการดังต่อไปนี้

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

การประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันมีข้อดีคือ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานปัจจุบัน เพราะเป็นวิธีการที่ยุติธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสแก่ทุกคน และอาจเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งอย่างไรก็ตามวิธีการนี้ยังมีข้อเสียบางประการ ดังต่อไปนี้คือ

1.1 ใช้เวลาการสรรหามากขึ้น การประกาศรับสมัครทำให้องค์กรต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นสำหรับการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

1.2 เพิ่มความขัดแย้งภายในองค์กร บุคคลที่คิดว่าตนเองมีคุณสมบัติที่เหมาะสมแต่ไม่ได้รับการคัดเลือกอาจเกิดความไม่พอใจได้ นอกจากนั้นอาจมีการเล่นการเมืองระหว่างฝ่ายต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บุคคลในฝ่ายของตนได้รับการคัดเลือก

1.3 เพิ่มความกดดันแก่ผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือก บุคคลที่ทำหน้าที่คัดเลือกอาจมีความกดดันหรือความเครียดเพิ่มขึ้น เนื่องจากจะมีผู้สมัครหลายคนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกันจนยากแก่การตัดสินใจ

1.4 ความวุ่นวายภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้น หน่วยงานบางหน่วยงานที่มีพนักงานต้องการโยกย้ายเปลี่ยนงาน และพนักงานเข้ารับการคัดเลือกบ่อยๆ อาจจะทำให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพนักงานเหล่านั้น และอาจนำไปสู่ความปั่นป่วนภายในหน่วยงานนั้นๆ ได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ ร้อยละ 25 ขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสหรัฐอเมริกาเลือกที่จะไม่ประกาศรับสมัครอย่างเปิดเผย แต่จะใช้วิธีการแบบไม่เป็นทางการ (เช่น การติดต่อเป็นการส่วนตัว) ในการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร (Schuler, 1984 : 45) อย่างไรก็ตามแม้ว่ามีการประกาศรับบุคลากรภายในองค์กร ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรและช่วยให้องค์กรค้นพบพนักงานประเภท “เพชรในตม (hidden talent)” (Wallrapp, 1984 : 796-798)

2. การสรรหาโดยไม่ประกาศอย่างเป็นทางการ วิธีการนี้อาจกระทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้ คือ

2.1 ผู้บริหารของตำแหน่งที่ว่างเป็นผู้คัดเลือก

2.2 องค์กรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นผู้คัดเลือก

2.3 ฝ่ายบุคคลเป็นผู้คัดเลือก

2.4 เลือกจากแผนภูมิทดแทน (Replacement chart)

การสรรหาโดยไม่ประกาศอย่างเป็นทางการ จึงเป็นการสรรหาที่พนักงานไม่มีโอกาสทราบว่าใครจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายไปสู่ตำแหน่งที่ว่าง จนกว่าจะมีการประกาศอย่างเป็นทางการดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อย่างไรก็ตาม พนักงานอาจจะรู้สึกว่าการสรรหาแบบนี้ขาดความโปร่งใสในการดำเนินการได้ หากบุคคลที่ได้รับการสรรหาไม่เป็นที่ยอมรับจากพนักงานหรือขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมในตำแหน่งนั้นๆ

การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร

การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร (External recruitment) คือ การค้นหาและจงใจให้บุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสมัครงานกับองค์กร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรได้พิจารณาแล้วว่า ไม่มีบุคลากรภายในคนใดที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่

การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรมีประโยชน์หลายประการ คือ ประการแรกบุคลากรภายในองค์กรมักจะนำความคิดใหม่ๆ เข้ามาสู่องค์กร ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ประการที่สอง การสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์อาจจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรปัจจุบันขององค์กร ซึ่งอาจจะทำให้มีการเล่นการเมืองน้อยลง อย่างไรก็ตาม การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรก็มีข้อเสียด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ประการแรก บุคลากรใหม่อาจจะได้รับการต่อต้านจากบุคลากรเดิม ในทำนองที่ว่า บุคลากรใหม่เป็นเพียงแต่ “คนหน้าใหม่ (The new kid on the

block)" และอาจถูกกดดันทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ลาออกจากองค์กร ประการที่สอง การรับบุคลากรจากภายนอก เพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งระดับบริหาร อาจเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งคาดหวังว่าตนเองจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และประการสุดท้าย บุคลากรใหม่จากภายนอกองค์กร อาจจะต้องเสียเวลาในการปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน

ดังตาราง 1 ได้สรุปข้อดีและข้อเสียของการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งได้กล่าวทั้งหมดข้างต้น

ตาราง 1 ข้อดีและข้อเสียของการสรรหาบุคลากรจากภายในและภายนอกองค์กร

แหล่งการสรรหา	ข้อดี	ข้อเสีย
การสรรหาภายใน	☐ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	☐ สืบทอดความคิดและการกระทำแบบเก่า (inbreeding)
	☐ สามารถประเมินความสามารถของพนักงานได้แม่นยำกว่า	☐ อาจทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
	☐ เสียค่าใช้จ่ายน้อยลง	☐ เกิดการ "เล่นการเมือง" เพื่อแย่งตำแหน่ง
	☐ สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดี	☐ จำเป็นต้องมีโครงการพัฒนาผู้บริหารที่ดี
	☐ ก่อให้เกิดการสืบทอดตำแหน่ง	
การสรรหาภายนอก	☐ เกิด "เลือดใหม่" แนวความคิดใหม่ๆ	☐ บุคลากรใหม่อาจถูกต่อต้านจากบุคลากรเก่า
	☐ เสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าฝึกอบรมพนักงานเก่า	☐ อาจทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายใน
	☐ ไม่มีการเล่นการเมือง	☐ เสียเวลาปรับตัวให้เข้ากับองค์กร

วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร โดยที่การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร สามารถกระทำได้หลายวิธี สำหรับรายละเอียดของวิธีการต่างๆ มีดังต่อไปนี้

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

การที่องค์กรนิยมใช้วิธีการนี้ค่อนข้างมาก อาจเป็นเพราะว่าวิธีการนี้มีประสิทธิภาพสูงในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และเมื่อเข้าทำงานแล้ว จะไม่ลาออกจากงานง่าย ๆ นอกจากนี้ยังได้พนักงานที่มีคุณภาพดีกว่าการสรรหาโดยใช้วิธีการประกาศทางสื่อมวลชนหรือจ้างสำนักงานจัดหางาน (Kirman, Farley and Geisinger. 1989 : 42) ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าพนักงานปัจจุบันมีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับงาน จึงสามารถกลั่นกรองและแนะนำแต่ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้แก่องค์กรได้ (Ullman. 1966 : 43)

2. การสรรหาจากบุคคลที่บุคคลภายนอกแนะนำหรือฝากฝัง วิธีการนี้แตกต่างจากวิธีการแรกตรงที่ว่าผู้แนะนำมิใช่พนักงานปัจจุบัน แต่เป็นบุคคลภายนอกซึ่งอาจเป็นลูกค้า ผู้มีอุปการะคุณหรือเพื่อนของพนักงานหรือนักการเมือง สำหรับสังคมไทย ค่านิยมด้านการตอบแทนบุญคุณของผู้มีอุปการะคุณหรือลูกค้ารายใหญ่ ด้วยการรับบุตรหลานหรือญาติของบุคคลเหล่านั้นเข้ามาทำงานในองค์กร

3. ประกาศในหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่นิยมมากที่สุดวิธีหนึ่ง เพราะเป็นวิธีการที่สามารถเข้าถึงบุคคลต่าง ๆ ได้ในวงกว้างได้มากกว่าวิธีการสรรหาสองชนิดแรก สำหรับการประกาศในหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ สามารถกระทำได้ 2 แบบ คือ การประกาศรับสมัครแบบเปิดเผยชื่อองค์กร (want ads) และการประกาศรับสมัครแบบไม่เปิดเผยชื่อองค์กร (blind ads) การประกาศแบบเปิดเผยชื่อองค์กร เป็นประกาศที่บรรยายตำแหน่ง ลักษณะงาน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และชื่อองค์กรที่ประสงค์จะจ้างงานสำหรับตำแหน่งงานซึ่งจำเป็นต้องรับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา การประกาศอาจจะกระทำผ่านวารสารทางวิชาการเฉพาะสาขานั้น ๆ การประกาศรับสมัครแบบเปิดเผย มีข้อจำกัดบางประการ กล่าวคือ ประการแรก บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแต่มีงานทำอยู่แล้ว อาจจะไม่สนใจอ่านประกาศ ประการที่สอง งานที่มีความน่าสนใจมากอาจมีผู้สมัครมากเกินไป แต่งานที่มีความน่าสนใจน้อยอาจไม่ค่อยมีผู้สมัคร เช่น อาจมีผู้สมัครงานน้อยหากพวกเขาทราบว่าตำแหน่งพนักงานขายที่รับสมัครนั้น เป็นพนักงานขายหนังสือสารานุกรม เป็นต้น

ส่วนการประกาศรับสมัครแบบไม่เปิดเผยชื่อองค์กรนั้น เป็นประกาศซึ่งไม่ระบุชื่อนายจ้างแต่ขอให้ผู้สนใจส่งประวัติการทำงานไปยังตู้ไปรษณีย์ที่ระบุไว้ในประกาศแทน การกระทำเช่นนี้จะช่วยปิดบังการรับสมัครงานให้เป็นความลับ ป้องกันมิให้ผู้สมัครงานโทรศัพท์ติดต่อมายังองค์กรจนเป็นการรบกวนการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ ยังช่วยป้องกันปัญหาอันเกิดจากการที่ผู้สมัครงานเกิดความผิดหวังในการสมัครงานกับองค์กร (Werther and David. 1993 : 125)

4. การประกาศทางวิทยุหรือโทรทัศน์ การสรรหาวิธีการนี้ไม่เป็นที่นิยมมากนัก เหตุผลสำคัญอาจเป็นเพราะไม่สามารถสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานผ่านสื่อวิทยุ หรือโทรทัศน์ ได้อย่างสมบูรณ์มากเท่ากับการประกาศในหนังสือพิมพ์ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการโฆษณา ผ่านสื่อวิทยุและโทรทัศน์ก็ยิ่งสูงกว่าสื่อจากสิ่งพิมพ์อีกด้วย

5. การสรรหาจากจดหมายสมัครงาน (write-ins) ผู้สมัครงานบางคนอาจใช้วิธีการส่งจดหมายและประวัติส่วนตัวเข้ามาสมัครงาน องค์กรจึงอาจรวบรวมจดหมายเหล่านั้นเข้าแฟ้มและนำมาพิจารณาเมื่อมีตำแหน่งงานว่างลง และกำจัดทิ้งไปเมื่อเวลาผ่านไปนานพอสมควร

6. การสรรหาจากบุคคลที่เข้ามาสมัครงานด้วยตนเอง (walk-ins) ผู้สมัครงานบางคนอาจเข้ามาสมัครงานกับองค์กรด้วยตนเอง โดยอาจจะทราบหรือไม่ทราบประกาศรับสมัครงานจากสื่อต่าง ๆ

7. การสรรหาตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ (College and University recruiting) การสรรหาวิธีนี้นิยมใช้สำหรับการสรรหาช่างเทคนิค พนักงานสายวิชาชีพ และผู้บริหารชั้นเริ่มต้น โดยองค์กรจะส่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลไปยังสถาบันต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์กิจการขององค์กร พูดคุยกับผู้สนใจ รวมทั้งรับ

สมัครและสัมภาษณ์ขั้นต้น อย่างไรก็ตาม การสรรหาตามสถาบันการศึกษาจำเป็นจะต้องกระทำอย่างเป็นระบบ เพื่อมิให้สูญเสียค่าใช้จ่ายโดยเปล่าประโยชน์ อย่างไรก็ตาม การสรรหาวิธีนี้มีได้เป็นสิ่งที่ง่ายโดยเสียทีเดียว เนื่องจากองค์กรจะต้องมีการเตรียมการล่วงหน้าเป็นเวลานานพอสมควร จะต้องมีการคัดเลือกสถาบันการศึกษา คัดเลือกเจ้าหน้าที่สรรหา รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาต่างๆ นอกจากนั้น การวิจัยยังพบว่าเจ้าหน้าที่สรรหาขององค์กรมีส่วนสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ ผู้สมัครงานมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการทำงาน เนื่องจากไม่พอใจเท่าที่และการกระทำระหว่างการสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่สรรหา มากกว่าการไม่พอใจลักษณะงาน (Powell. 1984 : 721-732) และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สรรหา ยังมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย (Taylor and Bergmann. 1987 : 261-285) ดังนั้นเจ้าหน้าที่สรรหาจึงควรมีลักษณะดังนี้ คือ พุดจาคล่องแคล่ว มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและตำแหน่งงานที่รับสมัคร มีตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร และสุดท้ายมีความกระตือรือร้น อบอุ่น และเป็นมิตรกับผู้สมัครงาน

8. การจ้างสำนักงานจัดหาของเอกชนเป็นผู้สรรหา (Private employment agencies) สำนักงานจัดหางานของเอกชนอาจจำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ

8.1 สำนักงานจัดหางานทั่วไป (General agencies) ซึ่งเน้นการสรรหาพนักงานที่ไม่มีความทักษะ พนักงานที่มีความทักษะ ช่างเทคนิค และผู้บริหารระดับต้นจนถึงระดับกลาง

8.2 สำนักงานจัดหางานเฉพาะด้าน (Specialized agencies) ซึ่งเน้นการจัดหานักวิชาชีพ (professionals) ด้านต่างๆ เช่น นักบัญชี วิศวกร เป็นต้น

8.3 สำนักงานจัดหางานชั่วคราว (Temporary agencies) ซึ่งจัดหาพนักงานเพื่อทำงานเป็นการชั่วคราวให้แก่องค์กร

8.4 สำนักงานจัดหางานระดับผู้บริหาร (Executive search) เป็นสำนักงานที่เน้นการจัดหาผู้บริหารระดับกลางจนถึงระดับสูง

การจ้างสำนักงานจัดหาของเอกชนเป็นผู้สรรหา อาจช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายขององค์กรได้ เพราะผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมจะถูกคัดออกไป จนเหลือแต่ผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม นอกจากนี้ สำนักงานเหล่านี้ยังมีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครงานรออยู่เสมอ เพื่อให้มีความเหมาะสมและเพื่อช่วยให้สามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมได้ในเวลาอันรวดเร็ว

9. การประกาศผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ วิธีการนี้กระทำโดยการส่งข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการรับสมัคร ไปยังหน่วยงานกิจการนักศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อช่วยประชาสัมพันธ์แก่นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีข้อมูลว่าสถาบันการศึกษานั้นๆ ทำการสอนในสาขาที่องค์กรต้องการผู้สมัครงานหรือไม่

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

11. การประกาศผ่านสำนักงานแรงงานของราชการ วิธีการนี้คล้ายคลึงกับการประกาศผ่านสถาบันการศึกษา แต่ต่างกันที่เป็นการประกาศผ่านสำนักงานแรงงานของราชการเพื่อติดประกาศหรือประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบ โดยปกติแล้ว ทุกจังหวัดจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านแรงงานซึ่งบุคคลทั่วไปสามารถขอข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่มีการรับสมัครอยู่ในขณะนั้นได้

12. การประกาศผ่านสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ (Professional societies) นักวิชาชีพสาขาต่าง ๆ มักมีการรวมตัวกันเป็นสมาคม เพื่อเป็นศูนย์กลางของบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ เช่น สมาคมจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงสามารถส่งข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการรับสมัครไปยังสมาคมวิชาชีพเหล่านี้ได้ เพื่อช่วยให้การกระจายข่าวสารการรับสมัครงานต่อไปยังสมาชิกของสมาคม

13. การซื้อตัวจากองค์กรอื่น ๆ คือ การที่องค์กรเสนอให้ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดึงดูดให้บุคคลนั้นลาออกจากองค์กรเดิมและเข้ามาทำงานกับองค์กรผู้ยื่นข้อเสนอนั้น องค์กรมักใช้วิธีการนี้เมื่อมีความจำเป็นจะต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติพิเศษ ทำให้องค์กรสามารถมอบหมายภารกิจให้บุคคลนั้นปฏิบัติได้ทันที โดยไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกอบรมและพัฒนา อย่างไรก็ตาม ข้อเสียของวิธีการนี้คือ บุคคลที่ถูกซื้อตัวมาอาจขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร และอาจถูกองค์กรอื่น ๆ ซื้อตัวต่อไปอีก

14. การให้ทุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอก โดยมีสัญญาผูกพันว่าจะเข้ามาทำงานกับองค์กรหลังจากเรียนจบ วิธีการนี้เปรียบเสมือนการลงทุนในระยะยาว เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตั้งแต่บุคคลนั้นยังมิได้เป็นพนักงานของบริษัท ในอดีตที่ผ่านมา หน่วยงานราชการมักเป็นผู้ใช้วิธีการเพื่อดึงดูดใจให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงานกับองค์กร ในระยะหลัง จึงเริ่มมีองค์กรธุรกิจบางแห่งใช้วิธีการนี้ เช่น การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทด้านบริหารธุรกิจของธนาคารกสิกรไทย เป็นต้น

2.การคัดเลือกบุคลากร

แนวความคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกี่ยวกับการสรรหา แต่มีลักษณะตรงกันข้ามกล่าวคือ การสรรหาถือว่ามีลักษณะเป็นบวก (positive function) เพราะเป็นการพยายามดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถให้มาสมัครงาน เข้ารับการคัดเลือกหรือเข้ารับการทดสอบเพื่อเข้าทำงานในองค์กรให้มากที่สุด แต่การคัดเลือกเป็นการปฏิเสธผู้สมัครที่ไม่เข้าข่าย หรือไม่เหมาะสมจึงถือว่ามีลักษณะเป็นลบ (negative function) (Stone and Kendall. 1956 : 19-20) การคัดเลือกบุคลากรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการสรรหาเป็นปัจจัยสำคัญ ในกรณีที่การสรรหาสามารถชักจูงผู้มีความรู้ ความสามารถตามที่ต้องการให้สนใจมาสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้มาก การคัดเลือกก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามการคัดเลือกจะไม่ได้คนที่เหมาะสมและไร้ประสิทธิภาพหากไม่มีคนมาให้เลือกหรือมีแต่จำนวนน้อย

ความหมายของการคัดเลือกบุคลากร

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 98) ให้ความหมายของการคัดเลือกบุคลากรว่า “เป็นกระบวนการที่องค์กรดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัครจำนวนมากเพื่อที่จะให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานต่างๆ ที่ต้องการรับคน”

พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 117) ให้ความหมายของการคัดเลือกบุคลากรว่า “เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เครื่องมือต่างๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือตาม

จำนวนที่องค์กรต้องการ ฉะนั้นการคัดเลือกจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้คนที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่เปิดรับ"

วิลาส สิงหวีสัย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช; 2528 : 575) ให้ความหมายการคัดเลือกว่า "เป็นการพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมดและทำการคัดเลือกเอาบุคคลที่เหมาะสมที่สุดไว้"

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

จากความหมายการคัดเลือกของบุคคลต่างๆ ที่ได้กล่าวข้างต้น พอจะสรุปความหมายของการคัดเลือกบุคคลว่าเป็นกระบวนการการบริหารงานบุคคลที่ต่อเนื่องจากการสรรหา โดยทำการคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือเพียงผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการคัดเลือกบุคลากร

เมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 38) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการคัดเลือกบุคลากรว่า เพื่อให้ได้สามารถบรรจุบุคคลที่มีลักษณะต่อไปนี้ลงในตำแหน่งที่ว่างลง

1. ให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการ
2. ให้ได้บุคคลที่ดูเหมือนจะสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ
3. ให้ได้บุคคลที่อุทิศตนทำงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ให้ได้บุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการคัดเลือกบุคลากร

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

อุทัย หิรัญโต (2523 : 100) ได้ให้หลักการคัดเลือกบุคลากรที่สำคัญดังนี้ คือ

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

สเตาส และ เซลส (Strauss and Sayles. 1980 : 370) ได้กล่าวถึงหลักการของการคัดเลือกว่ามี 3 ประการ คือ

1. การธำรงรักษาภาพพจน์ขององค์กร

2. การจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับคน

3. การจัดหาคนให้เหมาะกับงาน

เฟรเซอร์ (ลิขิต เทอดเสถียรศักดิ์. 2518 : 168-169 ; อ้างอิงจาก John Munro Fraser.) ได้แบ่งหลักการคัดเลือกบุคคลไว้ 5 ประการ ซึ่งเรียกได้ว่า Five fold Grading ลักษณะเอกบุคคลทั้ง 5 ประการ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการวิจัยด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้คือ

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

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

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

4. สิ่งจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันที่จะให้เอกบุคคลสู่เป้าหมายของชีวิตนั้นมีมากน้อยเพียงใด บางคนอาจเอาใจใส่ หรือตั้งใจทำงาน บางคนอาจต่อสู้ บางคนอาจท้อถอยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีต่อเอกบุคคลของแต่ละคน การที่จะดูว่าเอกบุคคลมีสิ่งจูงใจมากน้อยเพียงใดอาจดูได้จากความคิดริเริ่มความทะเยอทะยาน ความเพียรพยายาม ความตั้งใจ ความอดทน การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

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

นโยบายการคัดเลือกบุคลากร

องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2526 : 316)

1. การคัดเลือกควรยึดถือหลักความยุติธรรมและหลักความเสมอภาค
2. การคัดเลือกควรยึดถือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก
3. การคัดเลือกจะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร
4. การคัดเลือกควรใช้วิธีการสัมภาษณ์
5. การคัดเลือกควรมีหลักการนำหลักวิชาการมาประยุกต์
6. การคัดเลือกควรยึดถือนโยบายประหยัด
7. การคัดเลือกควรพิจารณาบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก
8. การคัดเลือกแต่ละครั้งควรจะได้มีการประเมินผล

9. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการคัดเลือก น่าจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการบุคคลเข้าทำงาน โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีข้างต้นเป็นแนวทางในการวิจัยด้านนโยบายการคัดเลือก

บุคลากร

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

สำหรับองค์กรขนาดใหญ่หรือองค์กรที่มีการดำเนินโครงการอันสลับซับซ้อนมักนิยมใช้กระบวนการคัดเลือกบุคลากรของ สโตน และ เคนดอล (Urbrock. 1955 : 136 ; อ้างอิงจาก Stone and Kendall.) ซึ่งเป็นวิธีการที่แพร่หลายโดยมีขั้นตอนการคัดเลือก 10 ขั้นตอน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการวิจัยด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากรมีดังนี้

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

เมกนจสัน (ชานาญ แอ่อวม. 2534 : 19 ; อ้างอิงจาก Megginson.) ได้กล่าวว่า องค์กรใดก็ตามที่ต้องการประสิทธิผลในการคัดเลือกบุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการกำหนดกระบวนการในการคัดเลือก เป็นการพิจารณาว่าใครจะเป็นผู้ตัดสินใจคัดเลือกวิธีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมออกไป และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการไว้ การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงานหรือการจัดหางานที่เหมาะสมให้กับบุคคลที่เหมาะสม ตลอดจนมีวิธีการคัดเลือกต่างๆ

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

3. การรวบรวมและการประเมินผลข้อมูลของผู้สมัคร โดยการเริ่มต้นไปพบปะติดต่อกับคนงานที่มีศักยภาพ การสัมภาษณ์ขั้นต้น การกรอกใบสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ในรายละเอียด การตรวจสอบการอ้างอิงและความเป็นมาของผู้สมัคร การตรวจสอบสุขภาพ

4. การตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจเพื่อคัดเลือกหรือการปฏิเสธ ผู้สมัครมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้ มีการตัดสินใจอย่างไร การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การยอมรับหรือการปฏิเสธผู้สมัครเข้าทำงาน ผลของอัตราส่วนการคัดเลือก

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

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

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

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

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์และเกณฑ์ (Relating predictor to criteria) พิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของลูกจ้างที่ทำได้จากตัวพยากรณ์เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่เป็นจริง ถ้าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นสามารถทำให้การคัดเลือกประสบความสำเร็จก็หมายความว่าตัวพยากรณ์กับเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อกัน การหาความสัมพันธ์เช่นนี้เรียกว่า “การตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวพยากรณ์”

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

6. การประเมินผลทบทวน (Revaluation) สถานการณ์การทำงานมักจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สิ่งใดที่ทำให้การคัดเลือกได้ผลดีในวันนี้อาจไม่เหมาะสมในวันหน้าก็ได้ เช่น ผู้สมัครเปลี่ยน สภาพงานเปลี่ยน สภาวะการจ้างงานเปลี่ยน ดังนั้นการคัดเลือกที่ดีจะต้องมีการประเมินผลทบทวนดูอีกเป็นระยะๆ เพื่อให้การทำงานต่างๆ ได้ออกแบบไว้อย่างถูกต้องแน่นอน

อุทัย หิรัญโต (2523 : 101-103) ได้แบ่งขั้นตอนในการพิจารณากระบวนการคัดเลือกบุคลากรในประเทศไทยได้ดังนี้ คือ

1. การกำหนดคุณสมบัติและวุฒิ เป็นการคัดเลือกขั้นต้นที่จะให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติ วิธีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลนั้น ขั้นแรกจะต้องวิเคราะห์งานและกำหนดรายละเอียดของคำพรรณาลักษณะงานเสียก่อน แล้วจึงกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานได้ถูกต้อง คุณสมบัติดังกล่าวนี้จะต้องให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งคุณภาพและปริมาณของงาน

การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลนี้ ในวงการธุรกิจเอกชนอาจจะไม่พิถีพิถันคุณสมบัติทางด้านสังคมมากนัก แต่เน้นถึงประสบการณ์ในการทำงาน

2. การตรวจสอบใบสมัคร เป็นการตรวจสอบเพื่อคัดเลือกรับบุคลากรให้ได้ถูกต้องตามคุณสมบัติและวุฒิที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์คุณสมบัติ หรือคุณวุฒิเบื้องต้น การปฏิบัติขั้นนี้จะช่วยให้ทราบว่าผู้สมัครมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร

4. การสัมภาษณ์ขั้นต้น เป็นการช่วยเพิ่มเติมข้อมูลบางประการที่มีได้ระบุไว้ในใบสมัคร และผู้สัมภาษณ์สามารถสังเกตเห็นบุคลิกภาพ ลักษณะ ท่วงทีของผู้สมัครได้เป็นอย่างดีไว้ขั้นหนึ่งก่อน

5. การทดสอบวัตถุประสงค์ของการทดสอบคือ การกลั่นกรองความรู้ สติปัญญา ความคิด และความจำของผู้สมัครว่ามีมากน้อยเพียงใด

6. การสัมภาษณ์ขั้นสุดท้าย มักเป็นการสัมภาษณ์ของผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อตัดสินขั้นสุดท้าย บุคคลที่ผ่านการทดสอบมาแล้วจะได้รับการคัดเลือกหรือไม่ ส่วนใหญ่จะอยู่ในขั้นนี้การบรรจุแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงาน

ดังจะเห็นได้ว่ากระบวนการคัดเลือกบุคลากรมีวิธีหลากหลายแบบที่จะสามารถจัดทำเป็นมาตรฐานได้สำหรับสถานประกอบการของตนเอง ซึ่งนอกจากที่กล่าวเบื้องต้นแล้วยังมีรายละเอียดที่สามารถขยายความอย่างเป็นขั้นตอนและเพิ่มเติมได้อีก ดังนี้

1. ใบสมัครงานหรือแบบสำรวจชีวประวัติ

เครื่องมือสำหรับการคัดเลือกบุคลากรที่อาจจัดว่าเป็นเครื่องมือที่นิยมอย่างแพร่หลายที่สุดคือ เครื่องมือแบบประเภทบันทึกซึ่งให้ผู้สมัครงานกรอรายละเอียดเกี่ยวกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นชื่อและนามสกุล ที่อยู่ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ต่างๆ เครื่องมือชนิดนี้อาจจะอยู่ในรูปของใบสมัครงานหรือแบบสำรวจชีวประวัติ หรือโดยปกติ องค์กรต่างๆ จะจัดทำใบสมัครงานของตนเองขึ้นมาโดยเฉพาะ และกำหนดให้ผู้สมัครงานทุกคนต้องกรอรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับตนเอง ก่อนที่จะเชิญไปทดสอบคุณสมบัติตามกระบวนการที่กำหนดไว้ และบางแห่งอาจให้ผู้สมัครกรอกแบบบันทึกชีวประวัติด้วย ฉะนั้นจึงอาจมีความสับสน และรายละเอียดต่างกัน แต่โดยทั่วไปมักจะใช้ใบสมัครงานนี้เพื่อสนองจุดมุ่งหมายนี้สองประการ คือ

1. เพื่อประเมินว่าผู้สมัครงานมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่
2. เพื่อประเมินและเปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้สมัครงาน

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

นอกจากการบิดเบือนข้อมูลโดยผู้สมัครงานแล้ว ผู้จ้างงานหรือผู้บริหารขององค์กรก็อาจใช้ข้อมูลบางอย่างไม่ถูกต้องก็ได้ กล่าวคือ ผู้บริหารอาจเลือกรับรู้หรือพิจารณาข้อมูลในใบสมัครงานอย่างมีอคติ ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในทางบวกและทางลบ เช่น การมีอคติทางลบต่อสถาบันที่ผู้สมัครสำเร็จการศึกษา หรือการมีอคติทางบวกต่อเชื้อชาติของผู้สมัครงาน เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการลดปัญหาใช้ข้อมูลอย่างมีอคติ และเพื่อให้ใบสมัครงานเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครงาน จึงได้มีวิธีการพัฒนาการวิเคราะห์ และการให้คะแนนแก่ข้อมูลต่างๆ ที่ผู้สมัครงานได้กรอกในใบสมัครงาน ซึ่งมีชื่อเรียกว่า “ใบสมัครงานแบบถ่วงน้ำหนักคะแนน (Weighted application blanks)” หรือ “แบบสำรวจชีวประวัติ (Biographical inventories หรือ Biodata)” การวิจัยได้พบว่าใบสมัครงานแบบถ่วงน้ำหนักคะแนนเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดชนิดหนึ่งในการทำนายผลการปฏิบัติงาน (Reilloy and Chao. 1982 : 1-67) เช่น การทำนายผลสัมฤทธิ์ในการขาย การปฏิบัติงานด้านธุรกิจ ประสิทธิภาพการจัดการสมรรถภาพและความคิดสร้างสรรค์ในงานวิจัยความซื่อสัตย์ การลาออกจากงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพ

2. การทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

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

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

2.2 การวัดความถนัด (Aptitude Tests) คือ การทดสอบความสามารถของคนที่ จะเรียนรู้งานอย่างหนึ่งภายในเวลาที่กำหนด การใช้วิธีการสอบเพื่อวัดความถนัดนี้เหมาะสำหรับคนที่ไม่เคยทำงานมาก่อนหรือมีประสบการณ์มาน้อย เพราะจะทำให้ทราบว่าใครเหมาะสมที่จะทำอะไรและมีความสามารถในการทำงานขนาดใด

2.3 การทดสอบความสัมฤทธิ์ผล (Achievement Tests) วิธีนี้ใช้วัดคุณสมบัติของบุคคลที่เคยทำงานมาแล้ว เมื่อฝ่ายบุคคลตรวจสอบดูใบสมัครของผู้สมัครก็จะรู้ว่าบุคคลใดเคยรู้อะไรหรือเคยทำงานอะไรมาแล้ว ฝ่ายบุคคลอาจทำการทดสอบว่าบุคคลนั้นมีความรู้ในเรื่องนั้นเพียงใด วิธีการที่ใช้อาจทำได้ 2 อย่างคือ อย่างแรกด้วยการถามถึงเรื่องนั้นโดยตรงซึ่งอาจให้ตอบด้วยปากเปล่าหรือเขียนคำตอบมาอย่างที่สองด้วยการให้ทดลองปฏิบัติงานให้ดูเป็นตัวอย่าง การทดสอบดังกล่าวจะทำให้ประเมินผลของการปฏิบัติงานของผู้เข้าสอบได้

2.3 การทดสอบความสนใจ (Vocational Test) ทำให้ทราบว่าบุคคลใดชอบหรือไม่ชอบอะไรที่เกี่ยวกับอาชีพ งานอดิเรกและกิจกรรมส่วนตัวอย่างอื่น โดยมีข้อสมมติว่าบุคคลที่ชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางเดียวกันมักจะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ดีเหมือนกัน วิธีการทดสอบความสนใจนี้มีวิธีใช้อยู่ 2 วิธี คือ แบบทดสอบความสนใจในอาชีพของ Strong (Strong Vocational Interests Blank) และ แบบทดสอบของ Kuder (Kuder Preference Record) ซึ่งวิธีแรกถามเกี่ยวกับอาชีพที่ชอบเฉยๆ และไม่ชอบ (like-indifferent-dislike variety) เช่น นักบัญชี สถาปนิก วิศวกร เป็นต้น ส่วนที่สองถามเกี่ยวกับสิ่งที่สนใจ (interest grouping) เช่น การคำนวณ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ เป็นต้น ปัญหาในการทดสอบความสนใจก็คือ ความซื่อสัตย์ของผู้สมัครงาน เนื่องจากผู้สมัครงานหวังที่จะได้งานทำจึงพยายามตอบว่าตนมีความสนใจในงานที่สมัคร

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

3. การสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ จัดได้ว่าเป็นวิธีการประเมินเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่ได้รับความนิยมมากที่สุด在美国 อย่งน้อยร้อยละ 95 ขององค์กรใช้การสัมภาษณ์เป็นวิธีการหนึ่งในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร (Landy and Trumbo, 1980 : 284) และในองค์กรโดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการสัมภาษณ์เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดในการคัดเลือกบุคลากร

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการสัมภาษณ์จะเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมมากที่สุด แต่การวิจัยได้พบว่าการสัมภาษณ์แบบดั้งเดิม (Traditional interview) ซึ่งขาดโครงสร้าง (unstructured) ในการดำเนินการมีจุดอ่อนหลายประการ กล่าวคือ ประการแรก ขาดความเที่ยง (Reliability) หรือความคงเส้นคงวาในการให้คะแนน ประการที่สอง ขาดความตรง (Validity) หรือความแม่นยำในการทำนายผลการปฏิบัติงาน (Hunter and Hunter, 1984 : 72-98) ดังนั้น การดำเนินการเพื่อให้การสัมภาษณ์มีความเที่ยงและความตรงมากขึ้น จึงควรกระทำดังต่อไปนี้

1. ใช้การสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณลักษณะที่การสัมภาษณ์สามารถทำได้ดีเท่านั้น แม้ว่าการสัมภาษณ์จะสามารถใช้ประเมินคุณลักษณะของผู้สมัครงานได้หลายๆ ด้าน แต่การวิจัยได้บ่งชี้ว่า การสัมภาษณ์เหมาะสมที่จะนำไปใช้เพื่อประเมินคุณลักษณะเพียง 2 ประการ เท่านั้นคือ ประการแรก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (personal relations) เช่น ความสามารถในการเข้าสังคม ความคล่องแคล่วในการสื่อสารด้วยวาจา เป็นต้น ประการที่สอง ความเป็นคนดี (Good citizenship) เช่น การเป็นที่พึงได้ ความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการประกอบอาชีพ เป็นต้น แม้ว่าการสัมภาษณ์จะสามารถใช้เพื่อทดสอบความรู้เกี่ยวกับงาน แต่วิธีการทดสอบชนิดอื่นๆ เช่น แบบทดสอบความรู้ การทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้น อาจจะมีประสิทธิภาพมากกว่าในการประเมินงานคุณลักษณะนี้

2. ควรใช้การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured) เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความคงเส้นคงวาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครงานแต่ละคน
3. ใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related questions) คำถามที่เหมาะสมที่สุดคือ คำถามที่สามารถค้นข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้สมัครงาน รวมทั้งประสบการณ์การฝึกอบรม และการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงาน
4. มีวิธีการให้คะแนนที่เป็นมาตรฐาน ผู้สัมภาษณ์ควรมีแบบฟอร์มการให้คะแนนและแนวทางการให้คะแนนที่เป็นมาตรฐานเหมือนกันทุกคน
5. ทำการสัมภาษณ์ทีมหรือในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีผู้ใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน ส่วนกรรมการแต่ละคนผลัดกันเป็นผู้ถาม หลังจากทีกรรมการแต่ละคนได้กรอกแบบประเมินแล้ว ก็มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
6. จำกัดการอ่านใบสมัครหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัครงานก่อนการสัมภาษณ์ เนื่องจากการวิจัยได้พบว่า ผู้สัมภาษณ์อาจเกิดความประทับใจทั้งในทางบวกและทางลบต่อผู้สมัครงานได้ ซึ่งจะทำให้เกิดความลำเอียงในการสัมภาษณ์ได้
7. เตรียมคำถามหลายๆ ข้อสำหรับการประเมินคุณลักษณะแต่ละด้าน ซึ่งจะช่วยให้การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้สมัครมีความเที่ยงมากขึ้น
8. มีการฝึกอบรมผู้สัมภาษณ์ ทักษะที่สำคัญของการเป็นผู้สัมภาษณ์ได้แก่ สามารถรับข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ประเมินข้อมูลที่ได้รับโดยตรงไปตรงมา และควบคุมพฤติกรรมของตนเองในการสัมภาษณ์ ดังนั้นผู้สัมภาษณ์แต่ละคนจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้ที่ทักษะเหล่านั้น และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม

4. การดูโหงวเฮ้ง

การดูโหงวเฮ้ง (facial analysis) เป็นศาสตร์ที่มีต้นกำเนิดจากประเทศจีน และมีการสืบทอดมาเป็นเวลามากกว่าสามพันปีมาแล้ว โดยมีจุดประสงค์เพื่อทำนายลักษณะของบุคคลจากการพิจารณาลักษณะทั้งห้าของใบหน้า อันได้แก่ คิ้ว ตา จมูก ปาก และ หู (คณศ. 2530 : 5) องค์การธุรกิจไทยแห่งหนึ่งได้นำวิธีการนี้มาใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร โดยจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านการดูโหงวเฮ้งหรือบางที่เรียกว่า “เซียน” เป็นผู้วิเคราะห์ลักษณะของผู้สมัครงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากยังขาดการพิสูจน์ในเชิงวิทยาศาสตร์ จึงยังขาดความยอมรับจากองค์กรธุรกิจโดยทั่วไป

5. การวิเคราะห์ลายนิ้วมือ

การวิเคราะห์ลายมือเขียน (Graphology หรือ Handwriting analysis) คือ การวิเคราะห์ลายมือเขียนของบุคคลเพื่อสรุปอ้างอิงเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลนั้น โดยการวิเคราะห์และมุ่งเน้นลักษณะและรูปทรงของตัวอักษร และการเว้นระยะระหว่างบรรทัด เป็นต้น การทดสอบชนิดนี้กระทำกันอย่างแพร่หลายในยุโรปตะวันตก และได้เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นในสหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดเลือกบุคลากรมีความเห็นพ้องต้องกันว่า การวิเคราะห์ลายมือขาดความตรงเชิงการทำนาย (Scarpello, V.G. and Bergmann. 1995 : 228)

6. การประเมินโดยวิธี Assessment Centers

Assessment Centers (AC) คือ วิธีการประเมินบุคคลที่ประกอบด้วยชุดของกิจกรรมต่างๆ และมีผู้ประเมินหลายคน โดยมีจุดประสงค์หลัก คือ การประเมินบุคคลทั่วทุกส่วน (Whole-person assessment) การประเมินวิธีนี้จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับว่าได้ดำเนินการครบ 6 ประการดังต่อไปนี้หรือไม่ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538 : 1-32)

1. การวิเคราะห์งาน (Job analysis) ของตำแหน่งที่จะมีการประเมินผลของการวิเคราะห์งานจะทำให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณสมบัติที่ต้องการที่สำคัญอย่างไรบ้าง
 2. หลากวิธี (Multiple techniques) คือ การใช้วิธีการหลายๆ แบบร่วมกัน ในการประเมินบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) ความรู้สึก (Affective) และ การกระทำ (Psychomotor) วิธีการต่างๆ ดังกล่าวอาจได้แก่ การสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน สถานการณ์จำลอง การทดสอบบุคลิกภาพ ฯลฯ
 3. หลายผู้ประเมิน (Multiple assessors) คือ การใช้ผู้ประเมินหลายคน เพื่อสังเกตและประเมินพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบ
 4. การฝึกอบรมผู้ประเมิน (Assessor training) การฝึกอบรม ผู้ประเมินมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ AC เนื่องจากผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการสังเกตและประเมินพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบอย่างถูกต้อง
 5. สถานการณ์จำลอง (Simulations) คือ การจัดกิจกรรมที่มีความคล้ายคลึง และมีความเหมือนจริงกับสภาพการณ์การทำงานจริงๆ สถานการณ์จำลองจัดว่าเป็นหัวใจของวิธีการประเมินทั้งหมดที่ใช้ใน AC เนื่องจากเป็นวิธีที่สามารถกระตุ้นให้ผู้รับการทดสอบแสดงพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติ และแสดงความเป็นตัวของตัวเองออกมาได้ดีที่สุด
 6. การประเมินโดยภาพรวมของกลุ่มผู้ประเมิน (Overall assessment rating) การประเมินใน AC สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง ผู้ประเมินแต่ละคน แยกกันสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบโดยเอกเทศ ระยะที่สอง ผู้ประเมินร่วมกันให้ระดับค่าพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบตามรายมิติ (dimensions) และระยะที่สาม ผู้ประเมินร่วมกันประเมินภาพรวมของผู้รับการทดสอบ
- การวิจัยพบว่า AC มีความตรงในการทำนายความก้าวหน้าในอาชีพและความสำเร็จในงาน (Thornton. 1992 : 189) แต่ค่าใช้จ่ายสูงกว่าการสัมภาษณ์ประมาณ 2-5 เท่าตัว ในประเทศไทย ได้มีหน่วยงานบางแห่งนำ AC มาใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร เช่น สำนักงาน ก.พ. ใช้คัดเลือก ข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม นักวิชาการสอบกระทรวงต่างประเทศให้คัดเลือก เจ้าหน้าที่การทูต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ใช้คัดเลือกอาจารย์ ส่วนในภาคเอกชนยังไม่มีให้นำมาใช้ อย่างจริงจัง (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538 : 143)

7. การตรวจประวัติและภูมิหลัง

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

1. เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากผู้สมัครงานได้กรอกไว้ในใบสมัครงาน

2. เพื่อค้นหาข้อมูลใหม่ๆ ที่สามารถใช้เป็นพื้นฐานในการทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลนั้น

โดยปกติ การตรวจสอบมักกระทำโดยการสอบถามบุคคลที่ถูกอ้างอิงในใบสมัครงาน หรือหัวหน้างานเดิมของผู้สมัคร เพื่อขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลนั้น เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความตรงต่อเวลา เป็นต้น

แมคโคมมิก และ อิลเกน (McCormick and Ilgen. 1980 : 364) ได้เสนอว่าการตรวจสอบประวัติและภูมิหลังจะมีความตรงกันมากเพียงไรขึ้นอยู่กับเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่ให้ข้อมูลจะต้องมีโอกาสในการสังเกตการณ์ทำงานจริงของผู้สมัครงาน
2. บุคคลผู้ให้ข้อมูลจะต้องมีความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นในด้านเทคนิคหรือด้านอื่นๆ ในการประเมินการทำงานของผู้สมัครงานอย่างถูกต้อง
3. บุคคลผู้ให้ข้อมูลจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารความคิดเห็นของตนเองอย่างชัดเจนไม่ว่าจะอยู่ในรูปของการพูดหรือการเขียน
4. บุคคลผู้ให้ข้อมูลจะต้องมีความเต็มใจในการให้ความคิดเห็นและการประเมินของตนเองอย่าเปิดเผยและตรงไปตรงมา

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

8. การตรวจร่างกาย

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

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร

รอดเจอร์ (ลิซิด เทอดสกีร์สกี. 2518 : 167-171 ; อ้างอิงจาก Rodger.n.d.) ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เรียกว่า "Seven-Point Plan" ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวทางทฤษฎีนี้ในการวิจัยด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรอันประกอบด้วย

1. ร่างกาย (Physique) หมายถึง สุขภาพอนามัย ความแข็งแรงของร่างกาย รูปร่างลักษณะหน้าตา ท่าทาง รวมถึงการแต่งกาย การพูดจาปราศรัย การเดินเหินและพฤติกรรมอื่นๆ ที่จะมีความหมายสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

2. ความรู้ความสามารถ (Attainments) หมายถึง ความรู้ ความสามารถทั่วไปที่ได้ศึกษามา รวมถึงการอบรมพิเศษเฉพาะวิชาชีพและประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาว่ามีอะไรบ้าง

3. เซวณปัญญาทั่วไป (General Aptitudes) หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้านสมองอันสืบสน และเข้าใจยาก ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการแก้ปัญหา และตัดสินใจซึ่งสามารถวัดได้ด้วยการทดสอบ

4. ความถนัด (Special Aptitudes) หมายถึง ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นพรสวรรค์ของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะ เช่น ในการร้องเพลงของคนที่มีพรสวรรค์ในด้านนี้สามารถร้องเพลงได้เร็วไพเราะเพราะพริ้ง ในทางตรงกันข้ามคนที่ขาดพรสวรรค์ในด้านนี้อาจฝึกได้ช้าและไม่ดีเท่าที่ควร เพราะฉะนั้นในกระบวนการคัดเลือกบุคคลนิยมวัดแนวถนัดเฉพาะด้าน เพื่อให้เหมาะสมกับงานเฉพาะด้านอย่างแท้จริง

5. ความสนใจ (Interests) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความสนุก และพอใจ ผู้ที่มีความสนใจในการทำงานสามารถศึกษาเรียนรู้งานได้เร็วปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์กร

6. อุปนิสัยใจคอ (Disposition) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะที่มีความรู้สึกชอบ ฝืนใจชอบ ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นที่ยอมรับโดยบุคคลทั่วไป ในด้านต่างๆ เช่น อารมณ์ดี สุขภาพหรือมีความโอบอ้อมอารี

7. สิ่งแวดล้อม (Circumstance) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ทั่วไป ของผู้สมัคร การดำรงชีวิตตั้งแต่เกิด และสภาพครอบครัวเป็นอย่างไร บิดา มารดา พี่น้องมีความสัมพันธ์ในลักษณะใด สภาพโรงเรียน และสังคมที่อยู่อาศัยเป็นอย่างไร สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความนึกคิด อุปนิสัยใจคอ และพฤติกรรมอื่นของบุคคลทั้งสิ้น

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะแรงงานที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรม พบว่าคุณลักษณะพิเศษที่นายจ้างต้องการ (สำนักศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 12. 2533 : 13) มีดังนี้

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

3.ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร

จากแนวความคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความมั่นคงหรือไม่มั่นคงของหน่วยงานนั้นๆ ได้มีนักวิชาการและนักบริหาร ให้แนวความคิดและความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้มาก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าไว้พอจะสรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน" มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์และการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเรียบเรียงได้ดังต่อไปนี้

มอส (Morse. 1953 : 27) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความเครียดของพนักงานให้ต่ำลงได้ เมื่อความเครียดในงานลดลงก็ย่อมจะเกิดความพึงพอใจในงาน

สมิธ (Smith. 1955 : 115) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ในการทำงานของมนุษย์นั้น หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการในด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเป็นตัวของตัวเอง และความต้องการทางสังคม ก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในงานนั้นได้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 6-7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

ฟอเรนซ์ (Forench. 1966 : 280-283) ได้ให้ความเห็นว่า สภาพของงานที่ดี เช่น มีการแบ่งงานหรือการบริหารดี สามารถทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ทั้งนี้ เพราะลักษณะของงานที่ดีจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของตนเองให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ เช่นนี้ ความพึงพอใจในงานก็ย่อมมีขึ้น

บลูม และ เนลเลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติต่างๆ ซึ่งได้มาจากงานและปัจจัยสิ่งแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรม ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน

กู๊ด (Good. 1973 : 27) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นสภาพหรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519 : 21) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดีที่สุดที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจมาก ก็จะมีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ แรงปัญญาให้แก่งานมาก ผู้ใดมีความพึงพอใจในงานน้อยก็จะทำเพียงตามหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

เยาวลักษณ์ เลหะจินดา (2519 : 14) ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจงานเป็นเรื่องของความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น

สุวรรณ สุวรรณผล (2520 : 14) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือความคิดเห็นในทางบวกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อปัจจัยต่างๆ คือ หน่วยงานสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ

เสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 79) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพอใจที่ตนทำงานมากได้เงินเดือนมาก บรรยากาศในสภาพที่ทำงานดี ซึ่ง

เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตน มีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานหากหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานนี้ก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

เปล่งศรี อิงคินันท์ (2526 : 2) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่องาน หรือองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการ

รัตนา บุรพากุล (2531 : 11) กล่าวถึงความพอใจในการทำงาน พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

จากคำนิยามหรือความหมายข้างต้นดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของงาน ซึ่งลักษณะขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความพอใจหรือไม่พอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่อยู่ในหน่วยงานนั้น ดังนั้นจึงควรที่จะได้ทำการศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงานว่ามีอะไรบ้างที่ผู้ปฏิบัติงานชอบและไม่ชอบ พอใจและไม่พอใจ เพื่อจะได้ส่งเสริมและปรับปรุงสภาพต่างๆ ให้สนองตอบต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 280-283) ได้แยกองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือ ขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) เช่น การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การไม่มีโอกาสนี้ก้าวหน้าในการงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

3. บริษัทและการดำเนินงาน (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งพบว่าคนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) สัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าก็จะเกิดความพอใจ

6. การบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีส่วนช่วยก่อให้เกิดการพึงพอใจต่อการทำงานมากน้อยต่างกัน การติดต่อสื่อสารนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง

9. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง ห้องน้ำ ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

10. ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

ทิฟฟิน และ แมคโคมมิก (Tiffin and McCormick, 1968 : 339) ได้สรุปว่า ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความพอใจที่มีต่อสิ่งต่างๆ 8 ประการ ต่อไปนี้ คือ 1) สภาพการทำงาน 2) การจัดการ 3) ค่าจ้าง 4) ชั่วโมงการทำงาน 5) เพื่อนร่วมงาน 6) ลักษณะของงาน 7) การนิเทศ และ 8) การเลื่อนตำแหน่ง

กมล ชุทรัพย์ และ เสถียร เหลืองอร่าม (2516 : 552-553) ได้กล่าวถึงการที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งเหล่านี้ คือ

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจในงานก็ต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควร คู่กับความเหนื่อยและความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง

2. ลักษณะงานที่ทำ บางคนก็เห็นว่าลักษณะงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ เป็นต้น แม้งานบางอย่างสบายแต่รายได้จะถูกก็ตาม

3. เพื่อนร่วมงาน ถ้าคนเรามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจแล้ว แม้สิ่งอื่นๆ จะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้างหรือสภาพการทำงาน เป็นต้น เขาก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนดี ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น

4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างย่อมมีอิทธิพลต่อคนงานไม่น้อย เพราะเป็นผู้มีอำนาจ เป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมและเป็นกันเองแล้วคนงานก็สบายใจ

5. ความมั่นคงในการทำงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมั่นคง คนเราก็ตึงใจที่จะทำ เพื่อที่จะสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เนื่องจากเชื่อว่าพอจะเอาเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราวแล้วคนงานก็จะไม่สบายใจเลย

6. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับคนงานหนุ่มสาว หรือคนฉลาดที่มีการศึกษาดี ถ้าหากเขาเห็นว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้าแล้ว เขาก็อาจจะไม่พอใจทำงานนี้ก็ได้

7. ประชาธิปไตยในงาน คนงานย่อมไม่ชอบกดขี่บังคับ ถ้าเป็นไปได้ชอบให้มีการปรึกษาหารือด้วยซ้ำ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในงาน

8. ความมีระเบียบ หมายถึง องค์ประกอบที่มีระเบียบคงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงานทุกคนทำงานไปตามระเบียบที่วางไว้ ผิดก็ทำโทษ ทำดีก็ชม

9. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี แสงไฟ ความร้อน ความเย็น และความชื้นของที่ทำงาน ก็เป็นปัจจัยทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจในงานได้เหมือนกัน

จารุวรรณ เสวกรรม (2518 : 14) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล โดยศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 7 ประการ คือ 1) สภาพของการทำงาน 2) เพื่อนร่วมงาน 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) เงินเดือนและสวัสดิการ 5) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 6) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และ 7) ศักดิ์ศรีของอาชีพ

ประพันธ์ สุทธาวาส (2522 : 145) ได้กล่าวว่า บุคคลที่จะมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน มักจะเกิดจากสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ คือ 1) ความมั่นคง 2) โอกาสที่จะก้าวหน้า 3) ความน่าสนใจของงาน 4) ความน่าดึงดูดใจจากหัวหน้างาน 5) นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน 6) เนื้อหาเฉพาะของงาน 7) การบังคับบัญชา 8) ค่าจ้าง 9) ความสำคัญทางสังคมของงาน 10) สภาพการทำงาน 11) การติดต่อสื่อสาร 12) จำนวนชั่วโมงการทำงาน 13) ความยากง่ายของงาน 14) ผลที่ได้รับจากงาน

มานิช สุขฤกษ์ (2523 : 80-99) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคลเป็นการพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร คือ 1) ความมั่นคง 2) สวัสดิการ 3) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 4) สภาพการทำงาน 5) ผู้ร่วมงาน และ 6) ความรับผิดชอบ

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 101-102) ได้กล่าวถึงมิติที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ได้แก่

1. งาน จะรวมถึงความพึงพอใจทางด้านจิตใจ ชนิดของงาน โอกาสในการที่จะเรียนรู้ งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสของความสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานนั้น การควบคุม และการกำหนดเวลาของงาน
2. ค่าจ้าง ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับและความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้างวิธีการให้ค่าจ้าง
3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานการเลื่อนตำแหน่ง
4. การยกย่องนับถือ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การให้เกียรติและการเชื่อถือในงานที่ทำสำเร็จ การวิพากษ์วิจารณ์
5. ผลประโยชน์ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี การให้ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมือ อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง และลักษณะโครงสร้างของการวางผังที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน แบบหรือวิธีการนิเทศงาน และอิทธิพลจากการนิเทศงาน เทคนิคของการนิเทศงาน มนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร
8. เพื่อนร่วมงาน ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นเพื่อน
9. บริษัทและการจัดการ การเอาใจใส่ดูแลคนงาน ค่าจ้าง และนโยบาย

จะเห็นว่า แนวความคิดในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ หลายประการ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ 1) สภาพการ

ทำงาน 2) นโยบายการบริหาร 3) สัมพันธภาพในการทำงาน 4) ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ 5) การได้รับการยกย่องนับถือเป็นองค์ประกอบในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพ

สำหรับองค์ประกอบที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ประการนั้น มีความหมายดังต่อไปนี้

1. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่องานของคณะกรรมการสุขภาพ ซึ่งได้แก่ ปริมาณงาน สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน
2. นโยบายการบริหาร หมายถึง ข้อบังคับ การกำหนดนโยบาย การจัดสรรงบประมาณ การวางแผน และการมอบหมายงานให้คณะกรรมการสุขภาพปฏิบัติ
3. สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ ปรีกษาหารือ ความเห็นอกเห็นใจ ระหว่างกรรมการสุขภาพด้วยกัน
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเบี้ยประชุมและสวัสดิการต่างๆ ที่รัฐบาลให้กับกรรมการสุขภาพ
5. การได้รับการยกย่องนับถือ หมายถึง เกียรติยศ ความภูมิใจ การยกย่องชมเชยจากผู้ร่วมงานและประชาชนในเขตสุขภาพนั้นๆ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น จำเป็นต้องหาวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นให้ประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากแรงจูงใจ อันมีมูลเหตุสำคัญ คือ ความต้องการของมนุษย์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นนั่นเอง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานนี้มีอยู่มากมาย ได้แก่

ทฤษฎีของ Maslow (1954 : 80-84)

Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ไว้ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ เพราะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต เพราะหากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น แต่ถ้าหากความต้องการขั้นนี้ไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะไม่เกิดความต้องการในขั้นต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือความต้องการความปลอดภัย (Security needs หรือ safety needs) เป็นความต้องการขั้นต่อมา เมื่อมีความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว สำหรับบางคนอาจจะหมายถึงการเลือกงานที่จะให้ความมั่นคงแก่เขา หรือเป็นความปรารถนาที่จะได้ทำงานที่มีหลักประกัน มีรายได้พอเพียงที่จะเก็บออมไว้ใช้ในอนาคต

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าความต้องการสองข้อแรก เพราะทันทีที่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมหรือความต้องการการยอมรับในสังคม (Egoistic or esteem needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน แบ่งความต้องการนี้ออกเป็น 2 ชนิด คือ ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจ เอาใจใส่และระลึกถึงจากบุคคลอื่น และความต้องการมีอิสรเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จความนึกคิดหรือความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or self-realization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เพราะเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจจากความต้องการทั้งสี่ขั้นดังกล่าวแล้ว ความต้องการขั้นนี้เป็นความปรารถนาและแรงขับเพื่อที่จะสนองความปรารถนาของตนเอง ดังเช่นที่ Maslow ได้กล่าวไว้ว่า เป็นความใฝ่ฝันของบุคคลที่สูงกว่าสภาพที่แท้จริงของเขา เป็นความใฝ่ฝันปรารถนาในทุกๆ สิ่งที่ตนสามารถกระทำได้

จากทฤษฎี Maslow ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่ามนุษย์ชนชายที่จะตอบสนองความต้องการของตนเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่อง กล่าวคือในขณะที่ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการสิ่งอื่นๆ ก็จะเกิดขึ้นแทนที่ความต้องการของคนนั้นมักจำเป็นไปตามลำดับขั้น แต่ไม่จำเป็นว่าความต้องการขั้นต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์เสียก่อน ความต้องการขั้นต่อไปจึงจะเกิดขึ้นได้ เพราะความต้องการของคนเราอย่างใดอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่หมดไป ความต้องการอีก อย่างหนึ่งก็อาจจะเกิดขึ้นได้ แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Vroom (เอ็ด สาระภูมิ. 2529 : 15-16)

Victor Vroom ได้เสนอรูปแบบของแรงจูงใจที่ไม่ใช่เฉพาะเจาะจงอยู่กับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นรูปแบบแรงจูงใจภายใน เพราะ Vroom มีความเชื่อมั่นว่าระดับผลผลิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่งขึ้นอยู่กับแรงกดดันที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. เป้าหมายที่บุคคลจะได้รับ โดยเน้นที่จุดประสงค์และเป้าหมายที่พวกเขาต้องการ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความเชื่อมั่นถึงสัมพันธภาพระหว่างปริมาณและคุณภาพของผลผลิตที่ออกมา และได้รับเป้าหมายที่ปรารถนา

3. บุคคลควรจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตของเขา ถ้าเขามีความเชื่อว่าผลผลิตไม่มีอิทธิพลต่อพวกเขา ความพยายามที่จะผลิตจะลดลง

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 3 เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่งทฤษฎีนี้เน้นให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและงาน ดังนั้นระดับของแรงจูงใจจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของบุคคลนั้นและแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ของการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของ McClelland

McClelland กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจที่มีพื้นฐานเกี่ยวกับพลังที่มีอยู่ภายในบุคคล ซึ่งเป็นพลังความต้องการทางด้านสังคม อำนาจ และความสำเร็จ โดยเขาได้เสนอลักษณะที่ทำให้บุคคลได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบสูง เพราะถ้าเป็นงานที่มีความรับผิดชอบต่ำแล้วแม้จะประสบความสำเร็จก็ไม่มีความภูมิใจ
2. เป็นผู้ที่วางเป้าหมายระดับกลาง (Moderate goals) ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานใดๆ โดยคำนึงถึงความเสี่ยง
3. เป็นผู้ที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะถ้าปราศจากข้อมูลย้อนกลับแล้ว ก็ไม่ทราบว่าการตัดสินใจของตนถูกผิดอย่างไร
4. เป็นผู้ที่ต้องการทำงานร่วมกับผู้มีความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร

ทฤษฎีของ Herzberg

ทฤษฎีของ Herzberg ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน Frederick Herzberg และคณะได้ร่วมกันทำวิจัย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์วิศวกรและสมุห์บัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่างๆ 9 แห่ง ในเมือง Pittsburgh มลรัฐ Pennsylvania เพื่อหาคำตอบว่า ประสิทธิภาพจากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ และความรู้สึกที่มีต่อประสิทธิภาพแต่ละแบบนั้นเป็นไปในทางบวก หรือลบ เมื่อได้คำตอบมาแล้ว Herzberg และคณะ ได้นำมาวิจัยและจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งออกเป็นประสิทธิภาพหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดทัศนคติในด้านดีและไม่ดี เรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงเป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า
2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้จะทำหน้าที่คำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงานและป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้ไป จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่ได้ยืนยันได้ว่าจะเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพของอาชีพการปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

Herzberg และคณะ สรุปว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยคำจุนแม้ว่าจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่สามารถจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ จากทัศนะนี้เอง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

ในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงมีใช้สิ่งที่ตรงกันข้ามกัน แต่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y นี้เป็นผลงานของ Douglas McGregor แห่ง Massachusetts Institute of Technology สรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎี X McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนตามทฤษฎี X ว่า คนมีลักษณะที่ไม่ดีดังนี้ คือ

1) คนโดยทั่วๆ ไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงบิตพลัวได้จะทำทันที เพื่อคนจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้นๆ

2) คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้ทำงานต้องมีการบังคับควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลทำดี และทำโทษถ้าคนไม่ทำงาน

3) โดยทั่วๆ ไปคนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง

กล่าวโดยสรุปแล้วทฤษฎี X เป็นทฤษฎีที่มองคนในแง่ร้าย และคิดว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายแต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีความต้องการสูงๆ ขึ้นไป ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับควบคุม ลงโทษมากกว่าการที่จะจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงส่งทางสังคมหรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

2. ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดสมัยใหม่ McGregor ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงข้ามกับทฤษฎี X คือ

1) โดยทั่วๆ ไป ไม่ใช่จะคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานอยู่ตลอดเวลา เพราะถ้าเขาได้ทำงานที่ชอบ ร่วมทำงานกับคนที่ถูกใจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมคนเราก็จะปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้างานใดที่ต้องทำเพราะถูกบังคับ ควบคุม คนอาจจะไม่ชอบทำงานนั้นๆ ก็ได้

2) การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษใดๆ ไม่ใช่บรรทัดที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้เขาได้ทำงานที่เขาชอบ ให้รู้จักรับผิดชอบในงานของเขาเอง ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความพอใจและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3) การที่กล่าวว่าคนชอบปิดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงานแต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวเองนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่าๆ มากกว่าลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวแต่เพียงอย่างเดียว เพราะถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนก็อยากทำงานและอยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎี Y นี้เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานขององค์การจะประสบความสำเร็จ โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและการมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลในองค์การ โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

จากแนวความคิดของทฤษฎีทั้ง 5 นี้ อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการระดับต่ำทั้ง 3 ประเภทของ Maslow อาจเปรียบได้กับบทบาทของปัจจัยจำจุนหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานตามทฤษฎีของ Herzberg ในทางตรงกันข้าม ความต้องการในระดับสูงของ Maslow คือความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และ

ความสมหวังในชีวิต อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจูงใจหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ตามทฤษฎีของ Herzberg

สำหรับทฤษฎี Y ของ McGregor อาจเปรียบได้กับความต้องการระดับสูงของ Maslow และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของ Herzberg ส่วนทฤษฎี X ก็จะเปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของ Maslow และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของ Herzberg

ส่วนทฤษฎีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของ McClelland อาจเปรียบเทียบกับทฤษฎี Y ของ McGregor และความต้องการในระดับสูงของ Maslow รวมทั้งอาจเปรียบเทียบกับปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg ทฤษฎีแรงจูงใจของ Vroom นั้นอาจเปรียบเทียบกับปัจจัยจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้นอาจเกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หรือเกิดจากสิ่งแวดล้อมขององค์กร

4. โครงสร้างนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้เริ่มอย่างจริงจังในสมัย ๒๒๗ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติโดยได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 33 เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2501 จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น อย่างไรก็ตามก่อนหน้ากล่าวคือในปี พ.ศ. 2497 ได้มีการให้กฎหมายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม โดยกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นเจ้าหน้าที่ แต่ไม่มีใครได้ผลตามเป้าหมายเพราะยัง ไม่มีการจูงใจ และให้ความสะดวกแก่ผู้มาลงทุนอย่างเพียงพอ ดังนั้นต่อมาในสมัย ๒๒๗ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 33 เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2501 ดังกล่าว จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น เพื่อดำเนินการในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และต่อมาเพื่อให้ได้มีสภานิติบัญญัติแล้ว จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2503 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2503 กฎหมายฉบับนี้ได้รวบรวมข้อความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 44 เข้าไว้ด้วย ซึ่งหลักประกันความคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรแก่อุตสาหกรรมภายในประเทศที่เกิดขึ้นใหม่เป็นอย่างมาก ขณะเดียวกันรัฐบาลได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก (พ.ศ. 2504 – 2509) ในปี พ.ศ. 2504 ซึ่งเน้นความสำคัญในการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐานสำหรับอุตสาหกรรมและเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศ และอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า รวมถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 ที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เนื่องจากจะช่วยแก้ปัญหาการขาดดุลการค้าของประเทศได้ดีกว่า และโดยที่ประเทศไทยมีทรัพยากรที่จะสามารถพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกได้ ดังนั้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 และฉบับที่ 6 ซึ่งยังคงเน้นในเรื่องของการส่งออก แต่ได้ผนวกในเรื่องนโยบายการกระจายความเจริญออกสู่ภูมิภาคไว้ด้วย

ในช่วงระยะเวลาของการปฏิวัติตามแผนพัฒนาฯ ที่ผ่านมากกว่า 40 ปี ได้มีการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมในอัตราที่สูงมาก และมีอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่มากมาย เช่น อุตสาหกรรม ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โรงกลั่นน้ำมัน ยางรถยนต์ ประกอบรถยนต์ เสื้อผ้าสำเร็จรูป กระดาษ ตลอดจนอุตสาหกรรมจากไม้ เครื่องเสียง เครื่องประดับ อัญมณี ปิโตรเคมี เป็นต้น ขณะเดียวกันอุตสาหกรรมดั้งเดิมของไทย เช่น

อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ เบียร์ สุรา วัสดุก่อสร้าง เซรามิค ได้รับการพัฒนาในกรรมวิธีการผลิต และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพิ่มขึ้นเป็นผลทำให้ภาคอุตสาหกรรมได้พัฒนา และเพิ่มบทบาทในระบบเศรษฐกิจส่วนรวมมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ กล่าวคือสัดส่วนผลผลิตของ อุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13.1 ของผลผลิตรวมทั่วประเทศในปี 2503 เป็นร้อยละ 21 ในปี 2504 โดยที่ผลผลิตทางภาคเกษตรมีประมาณร้อยละ 24.8 จนกระทั่ง ในปัจจุบันผลผลิตของอุตสาหกรรมมีสัดส่วนมากกว่าผลผลิตทางด้านเกษตรกรรมใหม่

ระยะเวลาเริ่มจากการตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ไปจนกระทั่งเสร็จสิ้นของการ ใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 อุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาในอัตราที่สูงมาก อุตสาหกรรมใหม่ๆ ได้เกิดขึ้นมากมายหลายชนิด ในขณะที่อุตสาหกรรมดั้งเดิมที่มีอยู่ได้รับการพัฒนาที่ทันสมัยเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ จำนวน โรงงานอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นได้สร้างปัญหาแก่สังคมไทยส่วนรวมมากพอสมควรทีเดียว เช่น ปัญหามลภาวะ เป็นพิเศษ ปัญหาการจัดหาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และปัญหาที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่สอดคล้องกับแผนผังเมืองของประเทศ ซึ่งกระจุกกระจายปะปนไปบริเวณต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นหากไม่ได้รับการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวจะสะสมและหมักหมมมากขึ้น จนกระทั่งถึงจุดที่ไม่สามารถจะแก้ไขอะไรได้เลย ซึ่งรัฐบาลในสมัยนั้นได้เห็นปัญหาเหล่านี้ จึงได้พยายามจัดมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ก็ได้มีแนวคิดในเรื่องการจัดให้มีเขตหรือย่านอุตสาหกรรมมาตั้งแต่ปี 2503 แต่ยังไม่เป็นรูปธรรม ขณะเดียวกันกระทรวงมหาดไทย โดยสำนักผังเมืองได้พิจารณาเป็นหลักการให้มีแหล่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมโดยรอบกรุงเทพมหานครดังนี้

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

จากการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ในปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลได้ตั้งหน่วยงานที่มีชื่อว่า “การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย” ขึ้น โดยให้เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดของกระทรวงอุตสาหกรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดตั้ง “นิคมอุตสาหกรรม” ทั่วประเทศ

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่กันอย่าง เป็นสัดส่วน อันประกอบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคและสาธารณูปการครบครัน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้นยังประกอบด้วยบริการอื่นๆ ที่จำเป็นอีก ธนาคาร ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน เป็นต้น

พื้นที่นิคมอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ พื้นที่อุตสาหกรรมทั่วไปอันจะเป็นพื้นที่ กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม และพื้นที่เขตอุตสาหกรรมส่งออก อันเป็นเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมเพื่อส่งผลิตภัณฑ์ออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ

การพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา 40 ปี ได้ก่อให้เกิด ประโยชน์นานับประการแก่ประเทศชาติโดยส่วนรวม ขณะเดียวกันในอีกมุมหนึ่งได้สร้างปัญหาหลายประการ

ขึ้นมาเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของสิ่งแวดล้อม ปัญหาการใช้ที่ดินผิดประเภทรวมถึงปัญหาการขาดแคลนระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน อย่างไรก็ตามปัญหาต่างๆ เหล่านี้สามารถป้องกันได้หากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เป็นผลให้รัฐบาลก่อตั้งการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยขึ้นมา พ.ศ. 2522 ระบุไว้ชัดเจนถึงอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ระบุถึงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานนี้หลายประการ โดยเริ่มจากการจัดหาที่ดินที่เหมาะสมเพื่อจัดตั้งหรือขยายนิคมอุตสาหกรรมเพื่อดำเนินธุรกิจอื่นที่จะเป็นประโยชน์ หรือเกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมฯ ร่วมดำเนินงานกับบุคคลอื่น รวมทั้งการเข้าเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัด ความรับผิดชอบในหุ้นส่วนจำกัด หรือถือหุ้นนิติบุคคลใดๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์ หรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมฯ พร้อมทั้งส่งเสริมและควบคุมนิคมอุตสาหกรรมทั้งของเอกชน และหน่วยงานของรัฐ

วัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ดังนี้คือ

1. จัดหาที่ดินเหมาะสมเพื่อจัดตั้งหรือขยายนิคมอุตสาหกรรมหรือเพื่อดำเนินธุรกิจอื่นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับ กนอ.
2. ปรับปรุงที่ดินที่ได้มาเพื่อบริการตลอดจนจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานทั้งสาธารณูปโภคต่างๆ ให้แก่ผู้ประกอบการกิจการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม
3. ประกอบการให้เช่า ให้เช่าซื้อ และการขยายอสังหาริมทรัพย์ หรือสังหาริมทรัพย์ในนิคมอุตสาหกรรม หรือเพื่อประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของ กนอ.
4. ดำเนินธุรกิจอื่นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของ กนอ. ร่วมดำเนินงานกับบุคคลอื่นรวมทั้งการเข้าเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบในหุ้นส่วนจำกัด หรือถือหุ้นในนิติบุคคลใดๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์ หรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการของ กนอ.
5. ส่งเสริมและควบคุมนิคมอุตสาหกรรมของเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ

อำนาจหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

นอกจาก กนอ. มีอำนาจหน้าที่กระทำการต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ดังบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยดังกล่าวมาแล้ว ยังได้รวมถึงอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วยคือ

1. การสำรวจ การวางแผน ออกแบบ ก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ผู้ประกอบการนิคมอุตสาหกรรม รวมทั้งผู้ประกอบการที่เป็นประโยชน์ต่อเนื่อง
2. การอนุญาตโดยกำหนดประเภทของขนาดของกิจการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม
3. การตรวจตราแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม
4. การควบคุมดำเนินงานของผู้ประกอบการกิจการอุตสาหกรรมที่เป็นประโยชน์หรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องตลอดจนผู้ใช้ที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย รวมทั้งการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสาธารณสุข และที่กระทบกระเทือนต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม
5. การลงทุน
6. การกู้ยืมเพื่อใช้ในกิจการของ กนอ.

7. การออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน

8. การตรวจรับรองชนิด และปริมาณของวัตถุติด หรือผลิตภัณฑ์หรือเครื่องจักรสำหรับกรณีจำเป็นต้องออกไปรับรองกรณีที่น่าเข้าหรือนำออกไปจากนิคมอุตสาหกรรม

ระบบการบริหารงาน

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

ประธานกรรมการหรือกรรมการที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่เกิน 65 ปี บริบูรณ์

และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังนี้

1. เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
2. เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งชอด้วยกฎหมายให้จำคุกวัน แต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
3. เป็นข้าราชการการเมือง หรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง
4. เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
5. เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญา กับ กนอ. ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม เว้นแต่เป็นเพียงผู้ถือหุ้นเพื่อการลงทุนโดยสุจริตในนิติบุคคลที่กระทำการอันมีส่วนได้เสียเช่นนั้น

ให้คณะกรรมการมีอำนาจวางนโยบาย และควบคุมดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของ กนอ. อำนาจเช่นนี้ให้รวมถึง

1. การออกระเบียบหรือข้อบังคับ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และอำนาจกระทำการภายในขอบเขตแห่งวัตถุประสงค์
2. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการประชุม และการดำเนินกิจการของคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ
3. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการจัดแบ่งส่วนงาน วิธีการปฏิบัติงาน และการเงินของ กนอ.
4. การออกระเบียบหรือข้อบังคับกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างของพนักงาน และลูกจ้าง
5. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างการออกจากตำแหน่ง วินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง
6. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับการจ่ายค่าพาหนะเบี่ยงเบนการเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าล่วงเวลา และการจ่ายเงินอื่นๆ
7. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับเครื่องแบบพนักงานและลูกจ้าง
8. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง

9. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับบัตรประจำตัว หรือเครื่องแบบแต่งกายของบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก

10. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ และรักษาทรัพย์สินของ กนอ.

11. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลกองทุนสงเคราะห์ หรือการสงเคราะห์อื่น เพื่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานใน กนอ. และครอบครัวด้วยความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

12. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ และรักษาทรัพย์สินของ กนอ.

13. การกำหนดราคาขาย อัตราค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และระยะเวลาการเช่าซื้อหรือเช่าซื้ออสังหาริมทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ ค่าบำรุงรักษาสินอันวยความสะดวก และอัตราค่าบริการในนิคมอุตสาหกรรม

5.โครงสร้างสวนอุตสาหกรรมบางกะดี

ที่ตั้ง

เลขที่ 159 หมู่ 5 ถนนติวานนท์ ตำบลบักกระดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000

การพัฒนา

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ดำเนินการจัดตั้งสวนอุตสาหกรรมบางกะดีขึ้นในปี พ.ศ. 2530

พื้นที่ทั้งหมด	1,174	ไร่
แบ่งออกเป็น		
พื้นที่เขตอุตสาหกรรมทั่วไป	1,184	ไร่
พื้นที่ที่อยู่อาศัย และพาณิชยกรรม	683	ไร่
พื้นที่จัดระบบสาธารณูปโภคต่างๆ	648	ไร่

การแบ่งส่วนงาน

สำนักงานสวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีพนักงาน และลูกจ้างปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น 10 คน โดยมีการแบ่งส่วนงานออกเป็น

1. งานบริการทั่วไป มีหน้าที่บริการด้านเอกสารข้อมูล คำแนะนำแก่ผู้มาติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน หน่วยงานราชการ เพื่อให้การดำเนินงานของนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี และผู้ประกอบการลุล่วงด้วยดี ดำเนินการด้านธุรกิจ สารบรรณ และพัสดุ

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

3. งานระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก มีหน้าที่ควบคุมการดูแลปฏิบัติงานของ ระบบประปา ระบบน้ำเสีย ระบบระบายน้ำ ระบบป้องกันน้ำท่วม และระบบสาธารณูปโภค อื่นๆ เพื่อให้

บริการแก่ผู้ประกอบการได้อย่างต่อเนื่องและเพียงพอ บำรุงรักษา ซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพใช้การได้ดี กำกับ ดูแลด้านความปลอดภัยของสถานที่ การใช้ถนน ในนิคมอุตสาหกรรม จัดทำแผนงานซ่อมอาคารอุปกรณ์ และระบบสาธารณูปโภค ควบคุมงานในส่วนที่จ้าง เหมมา

4. งานกำกับการประกอบกิจการ มีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบ เพื่อขออนุมัติรับรอง สำหรับผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร ตรวจสอบ ประเมินผล กำกับดูแลผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ด้านการใช้พื้นที่สิ่งแวดล้อม การก่อสร้างให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ พิจารณาตรวจสอบเพื่อขออนุมัติ รับรองการขอรับสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากร สำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมส่งออก

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องการรักษา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะดินั้น ยังไม่มีใครเคยศึกษามาก่อน แต่มีงานวิจัยในหน่วยงานอื่นๆ ที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะขอยกผลงานวิจัยของบางท่านมากล่าวพอสรุปได้ดังนี้

กอบกุล เลิศกษิต (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องระบบการรักษาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน เพื่อศึกษาระบบการรักษาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน ตลอดจนศึกษาถึงปัญหาในระบบการรักษาและการคัดเลือกที่องค์การกำลังประสบอยู่ อันนำผลการวิจัยเป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงระบบการรักษาและการคัดเลือก โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำนวน 687 องค์การ ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะขององค์การ และ สาขาที่จบการศึกษาของผู้สมัครงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ระบบการรักษาและระบบการคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การเท่านั้นที่มีผลต่อระบบการรักษาบุคลากรในองค์การ โดยพบว่าองค์การที่มีขนาดลูกจ้างต่างกันจะมีนโยบายการรักษาและกระบวนการรักษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ขนาดของการเท่านั้นที่มีผลต่อระบบการคัดเลือกบุคลากรในองค์การ โดยพบว่าองค์การที่มีขนาดลูกจ้างต่างกันมีนโยบายการคัดเลือกและกระบวนการคัดเลือกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. องค์การที่ใช้วิธีการรักษาและวิธีการคัดเลือกผู้สมัครที่จบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ และ สาขาสังคมศาสตร์ไม่แตกต่างกัน

4. สำหรับปัญหาในระบบการรักษาบุคลากรที่องค์การกำลังประสบอยู่ขณะนี้ ได้แก่ โครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และแผนอัตรากำลังคนขององค์การ ส่วนปัญหาในระบบการคัดเลือกที่องค์การกำลังประสบอยู่ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน นโยบายขององค์การไม่สอดคล้องกับสถานะตลาดแรงงานและองค์การไม่มีเครื่องมือแบบทดสอบที่มีคุณภาพ

นิศาตา ไวสุวรรณ (2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและการเลือกสรรของรัฐวิสาหกิจของไทย เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระดับของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในรัฐวิสาหกิจของไทย และพฤติกรรมของฝ่ายบุคคลในการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน โดยทำการศึกษากับพนักงานในการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย การประกา และองค์การสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 581 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และค้นคว้าจากเอกสาร ผลการศึกษาสรุปว่าระดับของเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับคุณสมบัติของพนักงาน กล่าวคือพนักงานที่ทำงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับเทคโนโลยีสูงกว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสูงกว่าพนักงานที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจที่ใช้เทคโนโลยีในระดับปานกลางและระดับต่ำกว่า และยังพบว่าระดับของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในรัฐวิสาหกิจไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะความเป็นสากลของกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก ส่วนปัจจัยที่สำคัญในการคัดเลือกพนักงานก็คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์และความรู้ของผู้สมัคร นอกจากนี้ระบบส่วนบุคคลหรือ “ระบบเส้นสาย” ยังคงมีอยู่มากในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกของรัฐวิสาหกิจทั้ง 3 แห่ง ที่ทำการศึกษา

ชานาญ แอ่อ่วม (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าองค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้

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

การสรรหาบุคคลพบว่า โดยหลักการให้ความสำคัญต่อหลักคุณธรรมโดยที่องค์กรทุกกลุ่มใช้ ได้แก่ หลักโอกาสในการสรรหาบุคคลโดยการประกาศให้ผู้สนใจทราบโดยทั่วไป หลักความเท่าเทียมกันโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครแข่งขันได้ และหลักความสามารถโดยการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อผู้สมัครคนหนึ่งคนใดมากเป็นพิเศษ แหล่งการสรรหาผู้บริหารใช้แหล่งภายในองค์กรมากที่สุด แต่ก็มีบางครั้งที่สรรหาจากแหล่งภายนอกโดยใช้วิธีแนะนำของคนในองค์กร การโฆษณาลงหนังสือพิมพ์ การให้ผู้สมัครเขียนใบสมัครทิ้งไว้ ผลนี้สรุปได้ว่าการสรรหาบุคคลที่สำคัญในทางปฏิบัติคือ การสรรหาผู้บริหารและพนักงานที่มีทักษะเฉพาะด้านซึ่งกำลัง ขาดแคลน วิธีที่สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพโดยการดำเนินการผ่านสำนักงานจัดหางาน เอกชนหรือศูนย์การเลือกสรรซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้นวิธีการที่น่าดำเนินการก่อนภายใต้เงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดคือ การประกาศทางสื่อมวลชน การแนะนำของคนในองค์กรและการสรรหาจากสถาบันการศึกษา

การเลือกสรรบุคคลพบว่า โดยหลักการบุคคลที่มีความรับผิดชอบในงาน มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง และมีความตั้งใจในการทำงาน ส่วนนโยบายการเลือกสรรผู้บริหารยึดหลักความสามารถในการกำหนดลำดับการแข่งขันและยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก นโยบายการเลือกสรรพนักงานยึดหลักความสามารถในการกำหนดลำดับการแข่งขัน และยึดหลักความเสมอภาคสำหรับบุคคลที่เข้ารับการเลือกสรร เกณฑ์การคัดเลือกทั้งระดับผู้บริหารและพนักงานเกณฑ์ที่เหมือนกัน ได้แก่ ประวัติการศึกษาดี ประวัติการ

ทำงานดี ประวัติส่วนตัวไม่บกพร่องและมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เร็ว ผลนี้สรุปได้ว่า การคัดเลือกบุคคลได้เน้นความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทดสอบและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

รังสิต สิทธิการคำ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในกิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่ากิจการธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าส่วนใหญ่เป็นสาขาของบริษัทข้ามประเทศของญี่ปุ่น มีลักษณะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และร้อยละ 80 ขึ้นไป มีการจัดทำวางแผนกำลังคน แบบบรรยายลักษณะงาน และการระบุคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สาขาวิชาด้านวิศวกรรมศาสตร์ ที่พิจารณาสรรหาและคัดเลือกมากที่สุด คือวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

การสรรหาบุคลากร วิธีการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมที่ระดับปฏิบัติการมาก คือ วิธีการสรรหาจากจดหมายสมัครงานและผู้สมัครเข้ามาสมัครด้วยตนเอง นอกจากนี้ได้รับความสำคัญกับกระบวนการสรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรม ในระดับปฏิบัติการมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรด้านวิศวกรรมในระดับมาก คือนโยบายการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร และปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงกำลังหรือสายการผลิตของบริษัท

การคัดเลือกบุคลากร วิธีการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม ที่มีระดับปฏิบัติการมากที่สุด คือ วิธีการสัมภาษณ์ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรม คือ การตัดสินใจครั้งสุดท้ายจะขึ้นอยู่กับหัวหน้างานที่ต้องการในตำแหน่งงานนั้น โดยพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้องและให้ความเสมอภาคในการคัดเลือกอยู่ในระดับมาก

ลัดดา จารีกสธิตยวงศ์ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทข้ามชาติของประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่านโยบายการบริหารงานได้รับการกำหนดจากบริษัทแม่ในต่างประเทศ ผู้บริหารคนไทยเป็นผู้ดำเนินงาน ขนาดองค์กรมีผลต่อการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการกำหนดรูปแบบชัดเจนกว่าขนาดเล็ก เช่น บริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการกำหนดค่าพรรณาลักษณะงานร้อยละ 100.00 ขณะที่บริษัทขนาดเล็กญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริการ้อยละ 35.7 และ 15.6 ตามลำดับ

การสรรหานักงานใช้วิธีการสรรหาโดยการประกาศทางหนังสือพิมพ์มากที่สุด แต่มีแนวโน้มใช้วิธีการสรรหาจากสถาบันการศึกษามากขึ้น โดยบริษัทที่ต้องการแรงงานที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา หรือแรงงานที่ขาดแคลนทางสาขา เช่น วิศวกร ช่างเทคนิค บัญชี ฯลฯ โดยมากเป็นบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น แต่บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกาดำเนินการผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า

กระบวนการคัดเลือกพนักงานใช้วิธีการคัดเลือกพนักงานจากใบสมัคร จดหมายสมัครงาน และใช้การสัมภาษณ์เป็นการสอบถามข้อมูลเบื้องต้น สำหรับวิธีการทดสอบภาคปฏิบัติมีการใช้บ้าง เช่น ทางช่างเทคนิคต่างๆ มีร้อยละ 5.2

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

ประการแรก องค์การส่วนใหญ่ คือร้อยละ 57.9 ของธุรกิจขนาดใหญ่ขาดการวางแผนอัตรา กำลังคนอย่างมีหลักเกณฑ์ แม้ว่ากิจการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแก่กำลังคนขององค์การตนเองค่อนข้างสูงก็ตาม

ประการที่สอง การสรรหาบุคลากรของธุรกิจขนาดใหญ่ มีทั้งการสรรหาจากแหล่งกำลังคน ภายในและภายนอกองค์การ

ประการที่สาม การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์การ บริษัทโดยส่วนใหญ่สรรหา พนักงานระดับปฏิบัติการด้วยการพิจารณาจากใบสมัครงาน จดหมายสมัครงาน และการติดต่อผ่านสถาบัน การศึกษา ส่วนการสรรหาผู้บริหารระดับต้น กลาง และสูง ใช้วิธีการโฆษณาประกาศผ่านสื่อมวลชนมากที่สุด แต่ใช้วิธีการอื่นประกอบด้วย เช่น การแนะนำจากบุคคลภายนอกซึ่งเป็นที่น่าเชื่อถือ เป็นต้น

ประการที่สี่ บุคลากรที่สรรหาได้จากแหล่งกำลังคนภายในและภายนอกองค์การ มี ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ประการที่ห้า ปัญหาสำคัญในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ คือ ขาดเครื่องมือและวิธีการที่ เหมาะสมกับตำแหน่งงานหนึ่งๆ ขาดการเตรียมการล่วงหน้า และไม่มีนโยบายการสรรหาที่แน่นอน

ภัสสร ดั่งสุวรรณ (2527) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพ ในเขตจังหวัดพิษณุโลก จากผลการวิจัยพบว่า

1. อายุของกรรมการสุขภาพที่อยู่ระหว่าง 35 – 50 ปี มีความพึงพอใจมากกว่ากรรมการสุขภาพที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี
2. ระดับการศึกษาของกรรมการสุขภาพมีผลต่อความพึงพอใจกล่าวคือกรรมการสุขภาพ ที่มีการศึกษาสูงกว่าจะมีความพึงพอใจต่ำกว่ากรรมการสุขภาพที่มีการศึกษาต่ำ
3. ประเภทกรรมการ พบว่ากรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง และโดยตำแหน่งมีระดับ ความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ไอรส วงษ์สิทธิ (2528) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การได้รับผลตอบแทน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุรีย์พร เจริญพานิช (2529) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 7 และ 8 พบว่า เพศ และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จแต่อย่างใด

ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์ (2532) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ ภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่สืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า จำนวนผู้อยู่

ในความอุปการะ อายุ รายได้ ชัยยศ และการได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

รุ่งโรจน์ แสงคร้าม (2532) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า

1. รองสารวัตรสืบสวนสอบสวน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ชัยยศ ไม่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ชัยยศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิมล ทาบุราญ (2532) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของข้าราชการทหารหลังเกษียณ พบว่า ข้าราชการทหารหลังเกษียณเพศชายมีระดับความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการทหารหลังเกษียณเพศหญิง ข้าราชการทหารหลังเกษียณที่อยู่ร่วมกับคู่สมรส มีระดับความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการทหารหลังเกษียณที่ไม่ได้อยู่กับคู่สมรส ข้าราชการทหารหลังเกษียณที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีระดับความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการทหารหลังเกษียณที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมจะมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการทหารหลังเกษียณที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

ประสิทธิ์ ชูเมือง (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กองที่สังกัด และประเภทที่พักออาศัย ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

สมควร ทรัพย์บำรุง (2534) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า โดยภาพรวมพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ราชการ หน่วยงานที่สังกัดและระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เมื่อเริ่มเข้ารับราชการ ชัยยศ และรายได้ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมเจตน์ ชื่นปรีชา (2534) ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า

1. ข้าราชการสายบริการวิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มนตรี เจียบแหลม (2536) ศึกษาถึงความพึงพอใจในการหน้าที่และงานของเกษตรอำเภอ ในจังหวัดภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า เกษตรอำเภอในจังหวัดภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการหน้าที่อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่งภูมิสำเนา และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการหน้าที่และงานของเกษตรอำเภอ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการหน้าที่และงานของเกษตรอำเภอ

เรวัณ สวัสดิ์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ใหญ่บ้านโดยส่วนรวมมีแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับที่สูง
2. เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่ง
3. ระดับการศึกษา และความรู้ความเข้าใจในงานของผู้ใหญ่บ้าน มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่ง

วรพจน์ แว่วสิงห์งาม (2536) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการดำรงตำแหน่งกรรมการกลางผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (หมู่บ้าน อพป.) ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอตาพระยา จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในการดำรงตำแหน่งของกรรมการกลางผู้ทรงคุณวุฒิฯ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ขนาดหมู่บ้าน ลักษณะภูมิศาสตร์ของหมู่บ้าน และจำนวนกลุ่มกิจกรรมในหมู่บ้าน มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงตำแหน่งกรรมการกลางผู้ทรงคุณวุฒิฯ
3. อายุ และระดับการพัฒนาของหมู่บ้าน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำรงตำแหน่งกรรมการกลางผู้ทรงคุณวุฒิฯ

ประสิทธิ์ เฉลิมวุฒิศักดิ์ (2537) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจภูธร 1 พบว่าข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรที่มีอายุต่างกัน อายุราชการแตกต่างกัน ลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการระดับรองสารวัตรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน อายุงานปัจจุบันแตกต่างกัน สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชลสินธุ์ จันทรจนา (2538) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจสายตรวจชั้นประทวน – พลตำรวจ ประจำสถานีตำรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา อายุงานสายตรวจ และสถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ให้ข้อมูลบางประการซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ในการวิจัยครั้งนี้ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเหล่านี้ยังเป็นส่วนประกอบเพียงเลี้ยวหนึ่งเท่านั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์ต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยเรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือชื่อตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นที่มีงานในหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่า หรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งดังกล่าวของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำนวน 92 คน จาก 46 โรงงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ทั้งหมดจำนวน 92 คน นำมาคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 284) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

E = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ

$$\begin{aligned} n &= \frac{92}{1 + 92 (0.05)^2} \\ &= 75 \end{aligned}$$

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งมีทั้งหมด 92 ตัวอย่าง และคำนวณขนาดตัวอย่างได้ 75 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะและข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เขตอุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุน และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการ และรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี โดยแบ่งเป็นหลักการสรรหาบุคลากร จำนวน 4 ข้อ นโยบายการสรรหาบุคลากร จำนวน 4 ข้อ และแหล่งการสรรหาบุคลากร จำนวน 14 ข้อ

สำหรับการวัดความคิดเห็นนี้ ลักษณะคำถามเป็นข้อความเชิงบวก และลบ โดยให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

กำหนดระดับคะแนนขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อความ ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	เชิงบวก	ระดับคะแนน	เชิงลบ	ระดับคะแนน
มากที่สุด		5		1
มาก		4		2
ปานกลาง		3		3
น้อย		2		4
น้อยที่สุด		1		5

เมื่อรวบรวมข้อข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณา ระดับความพึงพอใจ ซึ่งกำหนดระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนของความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนนเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80
น้อย	1.81 – 2.60
ปานกลาง	2.61 – 3.40
มาก	3.41 – 4.20
มากที่สุด	4.21 – 5.00

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีโดยแบ่งเป็นหลักการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 3 ข้อ นโยบายการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 4 ข้อ ขบวนการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 3 ข้อ และเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จำนวน 5 ข้อ

สำหรับการวัดความคิดเห็นนี้ ลักษณะคำถามเป็นข้อความเชิงบวก และลบ โดยให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

กำหนดระดับคะแนนขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อความ ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	เชิงบวก ระดับคะแนน	เชิงลบ ระดับคะแนน
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความพึงพอใจ ซึ่งกำหนดระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2545 : 29)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนของความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนนเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80
น้อย	1.81 – 2.60
ปานกลาง	2.61 – 3.40
มาก	3.41 – 4.20
มากที่สุด	4.21 – 5.00

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี โดยแบ่งเป็นปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ คุณภาพงาน จำนวน 4 ข้อ ความรอบรู้ในงาน จำนวน 2 ข้อ และลักษณะนิสัยในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

สำหรับการวัดความคิดเห็นนี้ ลักษณะคำถามเป็นข้อความเชิงบวก และลบ โดยให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

กำหนดระดับคะแนนขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อความ ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	เชิงบวก ระดับคะแนน	เชิงลบ ระดับคะแนน
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความพึงพอใจ ซึ่งกำหนดระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 29)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนของความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนนเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00 - 1.80
น้อย	1.81 - 2.60
ปานกลาง	2.61 - 3.40
มาก	3.41 - 4.20
มากที่สุด	4.21 - 5.00

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจรวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบวัด
2. สำนักรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร
3. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย
4. สร้างแบบประเมินการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรตามนิยามปฏิบัติการ ทั้งหมด 4 ส่วน แบ่งเป็น ส่วนที่ 1 ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี โดยแบ่งเป็นหลักการสรรหาบุคลากร จำนวน 4 ข้อ นโยบายการสรรหาบุคลากร จำนวน 4 ข้อ และแหล่งการสรรหาบุคลากร จำนวน 14 ข้อ ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีโดยแบ่งเป็นหลักการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 3 ข้อ นโยบายการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 4 ข้อ ขบวนการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 3

ข้อ และเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี โดยแบ่งเป็นปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ คุณภาพงาน จำนวน 4 ข้อ ความรอบรู้ในงาน จำนวน 2 ข้อ และลักษณะนิสัยในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

5. นำแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้อง เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบประเมินที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วในขั้นตอนที่ 4 เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ

7. ปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

8. นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแล้วในขั้นที่ 6 ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 52) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การเก็บข้อมูลตามสะดวกโดยผู้วิจัยนำแบบประเมินซึ่งหาคุณภาพแล้วไปดำเนินการขอความร่วมมือจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในการตอบแบบประเมินโดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจในวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีตอบแบบประเมินให้ผู้ตอบแบบประเมินก่อน และคอยรอรับแบบประเมินด้วยตนเองทันที

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / For Window

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินมาแสดงจำนวนและคิดเป็นร้อยละ นำเสนอในตารางแจกแจงความถี่

3. วิเคราะห์ระดับการประเมินการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินซึ่งได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

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

โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยสำหรับเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของการรับรู้ใช้เกณฑ์ดังนี้ (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540 : 69)

$$Interval(I) = \frac{Range(R)}{Class(C)}$$

$$I = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

ซึ่งแต่ละช่วงของคะแนนกำหนดค่าของการประเมินดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 เป็นระดับที่มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 เป็นระดับที่มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 เป็นระดับที่ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 เป็นระดับที่น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 เป็นระดับที่น้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดอุตสาหกรรม และผู้ร่วมลงทุน ใช้การทดสอบค่าที (t-test)

5. วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรโดย วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

การแปลความหมายต้องนำค่าความสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ซึ่งเป็นค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่างมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเสียก่อน จากนั้นจึงกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุข. 2540 : 64)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0 – 0.29	ต่ำ
0.30 – 0.70	ปานกลาง
0.71 – 1.00	สูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 52)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	s^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (อภิรักษ์ จันตะนี. 2538:75)

$$P = \frac{f}{N} (100)$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือ % (Percentage)
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541:35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541:65)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541:165)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน

$$\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

ใช้สูตร

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

ในการทดสอบความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน

$$\sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในท t-distribution
	X_1^2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	X_2^2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด ข้อมูลที่ใช้จะต้องเป็นข้อมูลชนิดอันตรภาค (Interval data) และข้อมูลชนิดอัตราส่วน (Ratio data) ที่เป็นไปตามข้อตกลงที่ว่า ข้อมูลจะต้องได้มาจากข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normality assumption) สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ (สุวิธาน มนแพวงสานนท์. 2543 : 139).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	คือ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient
	x	คือ	ค่าของตัวแปรชุดที่ 1
	y	คือ	ค่าของตัวแปรชุดที่ 2
	n	คือ	จำนวนคู่ของข้อมูล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient, r) ที่ได้จะมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 สามารถจำแนกได้ 3 แบบดังต่อไปนี้

เมื่อ $0 < r \leq 1$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก คือมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะเพิ่ม (หรือลด) ตาม

$-1 \leq r < 0$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางลบ คือความสัมพันธ์
 ไปในทางตรงข้าม กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือ
 ลด) อีกตัวหนึ่งก็จะลด (หรือเพิ่ม) ตาม
 $r = 0$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์แบบ เชิงเส้นตรง ต่อกัน

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ r จะบอกถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากน้อย
 เพียงใด กล่าวคือถ้าค่าสัมประสิทธิ์ r มีค่าใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันสูง
 และถ้าค่า $r = 1$ หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์ โดยสามารถนำตัวแปร
 หนึ่งไปอธิบายอีกตัวแปรหนึ่งได้ดี แต่ในกรณีค่า $r = 0$ ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์
 กัน เพียงแต่บอกได้ว่าทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันแบบเส้นตรงเท่านั้น แต่อาจจะมีความสัมพันธ์ในรูปแบบ
 อื่นๆ เช่น แบบเส้นโค้ง วงกลม ซึ่งวิธีนี้ยังไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์รูปแบบใด จะต้องใช้วิธี
 พิจารณาจากลักษณะของกราฟว่าใกล้เคียงกับรูปแบบใด (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2543 : 292 ; 310-311)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะดี การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ใช้บริการกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
$S.D.$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ทศนคติของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการโฆษณา วัน-ทู-คอล การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายบุคคล และรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามา ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี
โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	32	42.7
หญิง	43	57.3
รวม	75	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 และเพศชายจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 โดยผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	36	48.0
30-40 ปี	34	45.4
41-50 ปี	4	5.3
51 ปีขึ้นไป	1	1.3
รวม	75	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 อายุ 30-40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 อายุ 41-50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 โดยผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี

ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลการศึกษาระดับสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาระดับสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.0
ปริญญาตรี	60	80.0
สูงกว่าปริญญาตรี	12	16.0
รวม	75	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 โดยผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท	62	82.7
ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท	9	12.0
ตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท	4	5.3
ตั้งแต่ 40,001-50,000 บาท	0	0.0
ตั้งแต่ 50,000 ขึ้นไป	0	0.0
รวม	75	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 โดยผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท

ตาราง 6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เขตอุตสาหกรรมทั่วไป	44	58.7
เขตอุตสาหกรรมส่งออก	31	41.3
รวม	75	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตสวนอุตสาหกรรมทั่วไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมส่งออก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตสวนอุตสาหกรรมทั่วไป

ตาราง 7 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลจำนวนพนักงานในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานประกอบการของท่านมีพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 300 คน (ขนาดเล็ก)	39	52.0
300 คน ขึ้นไป (ขนาดใหญ่)	36	48.0
รวม	75	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีพนักงานต่ำกว่า 300 คน (ขนาดเล็ก) จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 และปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีพนักงาน 300 คน ขึ้นไป (ขนาดใหญ่) จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 48 ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีพนักงานต่ำกว่า 300 คน (ขนาดเล็ก)

ตาราง 8 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานประกอบการมีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	40	53.3
มี	35	46.7
รวม	75	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ

ตาราง 9 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อเมริกา/ยุโรป	11	31.4
ญี่ปุ่น	10	28.6
จีน/เกาหลี/ไต้หวัน	14	40.0
รวม	35	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ จีน/เกาหลี/ไต้หวัน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ อเมริกา/ยุโรป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ญี่ปุ่น จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถามที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นผู้ร่วมลงทุนจากจีน/เกาหลี/ไต้หวัน

ตาราง 10 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	12	16.0
5-10 ปี	55	73.3
10 ปีขึ้นไป	8	10.7
รวม	75	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 5-10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 5-10 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี
โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับหลักการสรรหาบุคลากร

หลักการสรรหาบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการสรรหา					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรของท่านมีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจทราบโดยทั่วไป โดยใช้สื่อต่างๆ เช่น ป้ายประกาศ, อินเทอร์เน็ต, เสียงตามสาย	2	38	34	1	0	3.55	0.576	มาก
2. องค์กรของท่านไม่มีการปฏิบัติต่อผู้สมัคร คนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ***	3	5	31	35	1	2.65	0.797	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านยึดหลักคุณธรรมมากกว่าอุปถัมภ์***	0	10	32	31	2	2.67	0.741	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สมัครมากกว่าปริมาณของผู้สมัคร	4	48	21	2	0	3.72	0.605	มาก
รวม	9	101	118	69	3	3.15	0.351	ปานกลาง

***คำถามเชิงลบที่เปลี่ยนเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้หลักการสรรหาบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับคุณสมบัติผู้สมัครมากกว่าปริมาณงาน มีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจทราบโดยทั่วไปโดยใช้สื่อต่างๆ เช่น ป้ายประกาศ, อินเทอร์เน็ต, เสียงตามสาย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ 3.55 ตามลำดับ และมีการยึดหลักคุณธรรมมากกว่าอุปถัมภ์ ไม่มีการปฏิบัติต่อผู้สมัคร คนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และ 2.65 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับนโยบายการสรรหาบุคลากร

นโยบายการสรรหาบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการสรรหา					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้	5	42	24	3	1	3.63	0.731	มาก
2. องค์กรของท่านเปิดรับสมัครงานทุกวัน***	10	6	22	33	4	2.80	1.115	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	6	49	17	3	0	3.77	0.649	มาก
4. องค์กรของท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง	5	26	40	2	2	3.40	0.771	ปานกลาง
รวม	26	123	103	41	7	3.40	0.439	ปานกลาง

***คำถามเชิงลบที่เปลี่ยนเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้นโยบายการสรรหาบุคลากรโดยสรรหาผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 3.63 ตามลำดับ และมีการเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง เปิดรับสมัครงานทุกวันในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 2.80 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรจากแหล่งสรรหาภายในสถานประกอบการ

แหล่งสรรหาบุคลากร (ภายในสถานประกอบการ)	ระดับที่ใช้ในการสรรหา					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานในสถานประกอบการก่อนที่จะรับสมัครจากบุคคล ภายนอก	4	36	32	1	2	3.52	0.742	มาก
2. องค์กรของท่านประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันและแจ้งให้ทราบว่า มีอัตราตำแหน่งว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะสมัคร	3	42	23	5	2	3.52	0.795	มาก
3. องค์กรของท่านมีการประกาศให้พนักงานภายในสถานประกอบการทราบ***	3	3	29	35	5	2.52	0.844	น้อย
4. องค์กรของท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ	12	33	27	2	1	3.71	0.818	มาก
5. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ	2	45	24	3	1	3.59	0.680	มาก
รวม	24	159	135	46	11	3.37	0.313	ปานกลาง

***คำถามเชิงลบที่เปลี่ยนเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้แหล่งการสรรหาบุคลากรจากภายในสถานประกอบการโดยพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานในสถานประกอบการก่อนที่จะรับสมัครจากบุคคลภายนอก ประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันและแจ้งให้ทราบว่า มีอัตราตำแหน่งว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะสมัครในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.59, 3.52 และ 3.52 ตามลำดับ และมีการประกาศให้พนักงานภายในสถานประกอบการทราบในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรจากแหล่งสรรหาภายนอกสถานประกอบการ

แหล่งสรรหาบุคลากร (ภายนอกสถานประกอบการ)	ระดับที่ใช้ในการสรรหา					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรของท่านได้ประกาศ รับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	1	51	19	3	1	3.64	0.650	มาก
2. องค์กรของท่านสรรหา ผู้สมัครจากสำนักงาน จัดหางานของทางราชการผ่านกรมการจัดหางาน	4	37	30	4	0	3.55	0.684	มาก
3. องค์กรของท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักงานจัดหางานของเอกชน	0	43	25	7	0	3.48	0.665	มาก
4. องค์กรของท่านลงโฆษณาหาผู้สมัครงานทางหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ	2	33	33	5	2	3.37	0.767	ปานกลาง
5. องค์กรของท่านประกาศหาผู้สมัครในระยะสั้น	1	32	39	2	1	3.40	0.637	ปานกลาง
6. องค์กรของท่านประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์	2	26	33	11	3	3.17	0.860	ปานกลาง
7. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ	4	34	27	10	0	3.43	0.791	มาก
8. องค์กรของท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง	0	5	38	29	3	2.60	0.678	น้อย
9. องค์กรของท่านไม่ได้ใช้การซื้อตัวบุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากสถานประกอบการอื่น***	12	3	25	30	5	2.83	1.155	ปานกลาง
รวม	26	264	269	101	15	3.27	0.242	ปานกลาง

***คำถามเชิงลบที่เปลี่ยนเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้แหล่งการสรรหาบุคลากรจากภายนอกสถานประกอบการโดยประกาศ รับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่าง ๆ สรรหาผู้สมัครจากสำนักงานจัดหางานของทางราชการผ่านกรมการจัดหางาน สรรหาผู้สมัครจากสำนักงานจัดหางานของเอกชน เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.55, 3.48 และ 3.43 ตามลำดับ และมีการประกาศหาผู้สมัครในระยะสั้น ลงโฆษณาหาผู้สมัครงานทางหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์

อื่นๆ ประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ไม่ได้ใช้การซื้อตัวบุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากสถานประกอบการอื่นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.37, 3.17 และ 2.83 ตามลำดับ และติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเองในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี
โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับหลักการคัดเลือกบุคลากร

หลักการคัดเลือกบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรของท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์	2	52	19	2	0	3.72	0.559	มาก
2. องค์กรของท่านไม่ได้ให้ความสำคัญกับผู้สมัครที่มีความคุ้นเคยกัน***	3	3	22	37	10	2.36	0.910	น้อย
3. องค์กรของท่านไม่ได้คัดเลือกผู้สมัครที่จบจากสถาบันเดียวกัน***	2	6	25	40	2	2.55	0.793	น้อย
รวม	7	61	66	79	12	2.88	0.413	ปานกลาง

***คำถามเชิงลบที่เปลี่ยนเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้การคัดเลือกบุคลากรโดยคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และไม่ได้คัดเลือกผู้สมัครที่จบจากสถาบันเดียวกัน ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผู้สมัครที่มีความคุ้นเคยกันในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 และ 2.36 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับนโยบายที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร

นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มาก	ปาน	น้อย					
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด			
1. องค์กรของท่านยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่มาเข้ารับการคัดเลือก	1	45	28	1	0	3.61	0.543	มาก
2. องค์กรของท่านยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการเป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร	2	50	23	0	0	3.72	0.508	มาก
3. องค์กรของท่านพิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการด้วย	0	50	25	0	0	3.67	0.475	มาก
4. องค์กรของท่านไม่ยึดหลักนโยบายประหยัด โดยกำหนดอัตราเงินเดือนไว้ตายตัว***	0	2	25	43	5	2.32	0.640	น้อย
รวม	3	147	101	44	5	3.33	0.254	ปานกลาง

***คำถามเชิงลบที่เปลี่ยนเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้นโยบายการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการเป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัคร พิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการด้วย ยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่มาเข้ารับการคัดเลือกในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72, 3.67 และ 3.61 ตามลำดับ ไม่ยึดหลักนโยบายประหยัด โดยกำหนดอัตราเงินเดือนไว้ตายตัวในระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับกระบวนการคัดเลือกที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
	มาก	ปาน	น้อย	$\bar{X}$	S.D.				แปลผล
	ที่สุด	มาก	กลาง						
1. องค์กรของท่านมีการทดสอบความสนใจในงาน	4	39	32	0	0	3.63	0.588	มาก	
2. องค์กรของท่านมีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อประกอบการตัดสินใจการคัดเลือกผู้สมัคร	2	45	27	1	0	3.64	0.561	มาก	
3. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษา	5	44	24	2	0	3.69	0.636	มาก	
4. องค์กรของท่านมีการทดสอบบุคลิกภาพ	7	37	24	7	0	3.59	0.790	มาก	
5. องค์กรของท่านไม่ได้ตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงานโดยเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูง***	1	4	22	36	12	2.28	0.847	น้อย	
รวม	19	169	129	46	12	3.37	0.328	ปานกลาง	

***คำถามเชิงลบที่เปลี่ยนเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้กระบวนการคัดเลือกบุคลากรโดยมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษา มีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อประกอบการตัดสินใจการคัดเลือกผู้สมัคร มีการทดสอบบุคลิกภาพในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.64 และ 3.59 ตามลำดับ และไม่ได้ตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงานโดยเจ้าของ สถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูงในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับเกณฑ์การคัดเลือกที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มาก		ปานกลาง		น้อย			
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด			
1. องค์กรของท่านไม่ได้คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดีเท่านั้น***	1	2	32	37	3	2.48	0.685	น้อย
2. องค์กรของท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	5	45	22	2	1	3.68	0.701	มาก
3. องค์กรของท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี	12	44	16	2	1	3.85	0.766	มาก
รวม	18	91	70	41	5	3.34	0.322	ปานกลาง

***คำถามเชิงลบที่เปลี่ยนเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรโดยคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ 3.68 ตามลำดับ และไม่ได้คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดีเท่านั้นในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรในด้าน ปริมาณงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อ บุคลากร (ปริมาณงาน)	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างมาก			
1. ความรวดเร็วในการทำงาน	3	54	17	1	0	3.79	0.527	ดี
2. มีความถูกต้องของงานที่ได้รับมอบหมาย	6	49	20	0	0	3.81	0.562	ดี
3. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	15	43	16	1	0	3.96	0.687	ดี
รวม	24	146	53	2	0	3.85	0.469	ดี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน มีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ความรวดเร็วในการทำงาน มีความถูกต้องของงานที่ได้รับมอบหมาย และความรวดเร็วในการทำงานในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.81 และ 3.79 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรในด้าน
คุณภาพงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อ บุคลากร (คุณภาพงาน)	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ควร ปรับ ปรุง	ควรปรับ ปรุงอย่าง มาก			
1. ทำถูกต้องตามขั้นตอน ครบถ้วน	3	47	24	1	0	3.69	0.569	ดี
2. ความปราณีตเรียบร้อย และละเอียดถี่ถ้วนของผล งาน	3	49	21	2	0	3.71	0.588	ดี
3. ผลงานมีคุณภาพตาม มาตรฐานที่กำหนด	5	47	21	2	0	3.73	0.622	ดี
4. ความไวใจได้เป็นสิ่งที่ สำคัญที่สุดของพนักงาน	6	42	24	2	1	3.67	0.723	ดี
รวม	17	185	90	7	1	3.70	0.472	ดี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวน
อุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน มีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องผลงานมีคุณ
ภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ความปราณีตเรียบร้อยและละเอียดถี่ถ้วนของผลงาน ทำถูกต้องตามขั้นตอน
ครบถ้วน และความไวใจได้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของพนักงานในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73, 3.71,
3.69 และ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรด้านความรู้ในงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร (ความรู้ในงาน)	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างมาก			
1. ความรอบรู้ ความเข้าใจหลักและใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน	9	45	18	3	0	3.80	0.697	ดี
2. ความสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานอย่างถูกต้องวิธี	8	48	17	1	1	3.81	0.692	ดี
รวม	17	93	35	4	1	3.81	0.620	ดี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน มีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องความสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานอย่างถูกต้องวิธี และความรู้ ความเข้าใจหลักและใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และ 3.80 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรด้านลักษณะนิสัยในการทำงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อ บุคลากร (ลักษณะนิสัยในการ ทำงาน)	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ควร ปรับ ปรุง	ควรปรับ ปรุงอย่าง มาก			
1. ความตั้งใจทำงานและรู้จักรับผิดชอบ	75	17	42	13	3	3.97	0.753	ดี
2. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ	75	8	44	20	3	3.76	0.694	ดี
3. ความสามารถในการเรียนรู้ถึงปัญหาและแก้ปัญหา	75	5	49	20	1	3.76	0.633	ดี
4. มนุษยสัมพันธ์เป็นที่รักใคร่และได้รับความเชื่อถือ	6	45	24	0	0	3.76	0.589	ดี
5. การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ไม่ขาด, ลา, สาย, ป่วย)	8	47	19	1	0	3.83	0.623	ดี
6. ความซื่อสัตย์มีความสำคัญเท่าความชำนาญในการทำงาน***	3	12	21	31	8	2.61	1.012	ปาน กลาง
รวม	242	134	199	85	15	3.62	0.444	ดี

***คำถามเชิงลบที่เปลี่ยนเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน มีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องความตั้งใจทำงานและรู้จักรับผิดชอบ การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ไม่ขาด, ลา, สาย, ป่วย) ความสามารถในการเรียนรู้ถึงปัญหาและแก้ปัญหา มนุษยสัมพันธ์เป็นที่รักใคร่และได้รับความเชื่อถือ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.83, 3.76, 3.76 และ 3.76 ตามลำดับ และความซื่อสัตย์มีความสำคัญเท่าความชำนาญในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

- H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน
- H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรแตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างของการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามการเคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การสรรหาบุคลากร	เขตอุตสาหกรรมทั่วไป		เขตอุตสาหกรรมส่งออก		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักการสรรหาบุคลากร	3.06	0.195	3.27	0.474	-2.26*	0.030
2. นโยบายการสรรหาบุคลากร	3.45	0.395	3.33	0.493	1.11	0.273
3. แหล่งสรรหาบุคคล (ภายในสถานประกอบการ)	3.41	0.255	3.32	0.379	1.19	0.240
4. แหล่งสรรหาบุคคล (ภายนอกสถานประกอบการ)	3.34	0.198	3.19	0.273	2.60*	0.012

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามการเคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมต่างกัน มีการสรรหาบุคลากร ในหลักการสรรหาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมต่างกัน มีการสรรหาบุคลากร ในนโยบายการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมต่างกัน มีการสรรหาบุคลากร ในแหล่งสรรหาบุคคล (ภายในสถานประกอบการ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมต่างกัน มีการสรรหาบุคลากร ในแหล่งสรรหาบุคคล (ภายนอกสถานประกอบการ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 2

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างของการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามการเคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การคัดเลือกบุคลากร	เขตอุตสาหกรรมทั่วไป		เขตอุตสาหกรรมส่งออก		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักการคัดเลือกบุคลากร	2.77	0.276	3.02	0.523	-2.42*	0.020
2. นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	3.32	0.206	3.34	0.313	-0.25	0.805
3. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	3.44	0.253	3.26	0.395	2.30*	0.024
4. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	3.36	0.267	3.30	0.388	0.78	0.441

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามการเคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในหลักการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในนโยบายการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 3

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรแตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงความแตกต่างของการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามจำนวนพนักงานในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม

การสรรหาบุคลากร	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักการสรรหาบุคลากร	3.17	0.377	3.12	0.325	0.67	0.502
2. นโยบายการสรรหาบุคลากร	3.45	0.410	3.35	0.468	1.00	0.320
3. แหล่งสรรหาบุคคล (ภายในสถานประกอบการ)	3.43	0.338	3.31	0.276	1.60	0.114
4. แหล่งสรรหาบุคคล (ภายนอกสถานประกอบการ)	3.27	0.244	3.28	0.243	-0.13	0.900

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามจำนวนพนักงานในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรในหลักการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการต่างกัน มีการสรรหาบุคลากร ในนโยบายการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการต่างกัน มีการสรรหาบุคลากร ในแหล่งสรรหาบุคคล (ภายในสถานประกอบการ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการต่างกัน มีการสรรหาบุคลากร ในแหล่งสรรหาบุคคล (ภายนอกสถานประกอบการ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 4

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างของการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามจำนวนพนักงานในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม

การคัดเลือกบุคลากร	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักการคัดเลือกบุคลากร	2.89	0.473	2.86	0.342	0.29	0.773
2. นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	3.35	0.247	3.31	0.263	0.57	0.570
3. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	3.33	0.326	3.41	0.329	-1.02	0.310
4. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	3.34	0.346	3.33	0.298	0.11	0.909

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามจำนวนพนักงานในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในหลักการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในนโยบายการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 5

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการสร้าหาบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

- H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการสร้าหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน
- H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการสร้าหาบุคลากรแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างของการสร้าหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม

การสร้าหาบุคลากร	มี		ไม่มี		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักการสร้าหาบุคลากร	3.09	0.244	3.21	0.438	-1.52	0.135
2. นโยบายการสร้าหาบุคลากร	3.39	0.490	3.41	0.379	-0.13	0.896
3. แหล่งสร้าหาบุคคล (ภายในสถานประกอบการ)	3.36	0.291	3.38	0.341	-0.31	0.755
4. แหล่งสร้าหาบุคคล (ภายนอกสถานประกอบการ)	3.29	0.230	3.26	0.257	0.56	0.574

จากตาราง 27 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการสร้าหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการสร้าหาบุคลากร ในหลักการสร้าหาบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการสร้าหาบุคลากร ในนโยบายการสร้าหาบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการสร้าหาบุคลากร ในแหล่งสร้าหาบุคคล (ภายในสถานประกอบการ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการสรรหาบุคลากร ในแหล่งสรรหาบุคคล (ภายนอกสถานประกอบการ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 6

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

- H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน
- H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างของการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม

การคัดเลือกบุคลากร	มี		ไม่มี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักการคัดเลือกบุคลากร	2.78	0.276	2.99	0.508	-2.24*	0.030
2. นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	3.31	0.239	3.35	0.273	-0.64	0.527
3. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	3.38	0.275	3.35	0.383	0.41	0.682
4. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร	3.32	0.311	3.36	0.337	-0.60	0.547

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำแนกตามการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในหลักการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในนโยบายการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 7

หลักการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

- H_0 : หลักการสรรหาบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม
- H_1 : หลักการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการสรรหาบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร	หลักการสรรหาบุคลากร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ปริมาณงาน	0.19	0.096	ไม่มีความสัมพันธ์
2. คุณภาพงาน	0.02	0.835	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความรอบรู้ในงาน	0.25*	0.032	ต่ำ
4. ลักษณะนิสัยในการทำงาน	0.16	0.169	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการสรรหาบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. หลักการสรรหาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

2. หลักการสรรหาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

3. หลักการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อความรอบรู้ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ ถ้าหลักการสรรหาบุคลากรมีระดับเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรในความรอบรู้ในงานดีขึ้น

4. หลักการสรรหาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อลักษณะนิสัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 8

นโยบายการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

H_0 : นโยบายการสรรหาบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

H_1 : นโยบายการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการสรรหาบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร	นโยบายการสรรหาบุคลากร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ปริมาณงาน	0.41*	0.000	ปานกลาง
2. คุณภาพงาน	0.19	0.100	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความรอบรู้ในงาน	0.09	0.446	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ลักษณะนิสัยในการทำงาน	0.30*	0.009	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการสรรหาบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. นโยบายการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากรมีระดับเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรด้านปริมาณงานดีขึ้น

2. นโยบายการสรรหาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหา และคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

3. นโยบายการสรรหาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหา และคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อความรอบรู้ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

4. นโยบายการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อลักษณะนิสัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากรมีระดับเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรในลักษณะนิสัยในการทำงานดีขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 9

แหล่งสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

- H_0 : แหล่งสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม
- H_1 : แหล่งสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการ กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร	แหล่งสรรหาบุคคล (ภายในสถานประกอบการ)		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ปริมาณงาน	0.04	0.708	ไม่มีความสัมพันธ์
2. คุณภาพงาน	0.10	0.374	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความรอบรู้ในงาน	0.12	0.319	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ลักษณะนิสัยในการทำงาน	0.21	0.072	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 31 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการ กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. แหล่งสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

2. แหล่งสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

3. แหล่งสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อความรอบรู้ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

4. แหล่งสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อลักษณะนิสัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 10

แหล่งสรรหาบุคลากรนอกสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

H_0 : แหล่งสรรหาบุคลากรนอกสถานประกอบการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

H_1 : แหล่งสรรหาบุคลากรนอกสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งสรรหาบุคลากรนอกสถานประกอบการ กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร	แหล่งสรรหาบุคคล (ภายนอกสถานประกอบการ)		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ปริมาณงาน	0.12	0.302	ไม่มีความสัมพันธ์
2. คุณภาพงาน	0.29*	0.013	ต่ำ
3. ความรอบรู้ในงาน	0.08	0.480	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ลักษณะนิสัยในการทำงาน	0.03	0.785	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการ กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. แหล่งสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

2. แหล่งสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และความสัมพัธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ แหล่งสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการมีระดับเพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจที่มีบุคลากรด้านคุณภาพงานดีขึ้น

3. แหล่งสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อความรู้ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

4. แหล่งสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อลักษณะนิสัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 11

หลักการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

H_0 : หลักการคัดเลือกบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

H_1 : หลักการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการคัดเลือกบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร	หลักการคัดเลือกบุคลากร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ปริมาณงาน	-0.05	0.676	ไม่มีความสัมพันธ์
2. คุณภาพงาน	-0.14	0.244	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความรอบรู้ในงาน	-0.02	0.832	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ลักษณะนิสัยในการทำงาน	-0.18	0.126	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 33 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการคัดเลือกบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. หลักการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
2. หลักการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
3. หลักการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อความรอบรู้ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
4. หลักการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อลักษณะนิสัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 12

นโยบายการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

- H_0 : นโยบายการคัดเลือกบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม
- H_1 : นโยบายการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการคัดเลือกบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร	นโยบายการคัดเลือกบุคลากร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ปริมาณงาน	-0.02	0.844	ไม่มีความสัมพันธ์
2. คุณภาพงาน	-0.03	0.801	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความรอบรู้ในงาน	-0.07	0.539	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ลักษณะนิสัยในการทำงาน	0.09	0.460	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 34 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการคัดเลือกบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. นโยบายการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
2. นโยบายการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
3. นโยบายการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อความรู้ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
4. นโยบายการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อลักษณะนิสัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานข้อที่ 13

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

- H_0 : กระบวนการคัดเลือกบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม
- H_1 : กระบวนการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการคัดเลือกบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร	กระบวนการคัดเลือกบุคลากร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ปริมาณงาน	0.06	0.608	ไม่มีความสัมพันธ์
2. คุณภาพงาน	0.18	0.130	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความรอบรู้ในงาน	0.20	0.086	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ลักษณะนิสัยในการทำงาน	0.34*	0.003	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการคัดเลือกบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

2. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

3. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อความรอบรู้ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

4. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อลักษณะนิสัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ ถ้ากระบวนการคัดเลือกบุคลากรมีระดับเพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรด้านลักษณะนิสัยในการทำงานดีขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 14

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

- H_0 : เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม
- H_1 : เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร	เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ปริมาณงาน	0.23*	0.044	ต่ำ
2. คุณภาพงาน	0.33*	0.004	ปานกลาง
3. ความรอบรู้ในงาน	0.30*	0.009	ปานกลาง
4. ลักษณะนิสัยในการทำงาน	0.35*	0.002	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

1. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อ ปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ ถ้าเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีระดับเพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจด้านปริมาณงานดีขึ้น

2. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อ คุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ ถ้าเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีระดับเพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจด้านคุณภาพงานดีขึ้น

3. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อ ความรอบรู้ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ ถ้าเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีระดับเพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในเรื่องความรอบรู้ในงานดีขึ้น

4. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อลักษณะนิสัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ ถ้าเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีระดับเพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจด้านลักษณะนิสัยในการทำงานดีขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยเรื่อง การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะปินี้ มุ่งศึกษาถึงการสรรหา บุคลากรของผู้จัดการ และรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะปิ ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ ศึกษาการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคลากร ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้ในงาน ด้านลักษณะนิสัยในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหาบุคลากรกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหา และการคัดเลือกบุคลากรกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่คัดเลือก

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะปิ ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร
2. เพื่อศึกษาการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะปิ ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะปิ ที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและการคัดเลือกในด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้ในงานและลักษณะนิสัยในการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะปิที่จำแนกตาม เขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุน

สมมติฐานในการวิจัย

1. การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะปิแตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ และผู้ร่วมลงทุน
2. การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะปิแตกต่างกันตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบการ และผู้ร่วมลงทุน

3. ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีความสัมพันธ์กับการสรรหา และการคัดเลือกของบุคลากร

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือชื่อตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นที่มีงานในหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่า หรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งดังกล่าวของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำนวน 92 คน จาก 46 โรงงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ทั้งหมดจำนวน 92 คน นำมาคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane คำนวณขนาดตัวอย่างได้ 75 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เขตอุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุน และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี โดยแบ่งเป็นหลักการสรรหาบุคลากร จำนวน 4 ข้อ นโยบายการสรรหาบุคลากร จำนวน 4 ข้อ และแหล่งการสรรหาบุคลากร จำนวน 14 ข้อ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เป็นมาตราวัดอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี โดยแบ่งเป็นหลักการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 3 ข้อ นโยบายการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 4 ข้อ ขบวนการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 3 ข้อ และเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จำนวน 5 ข้อ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เป็นมาตราวัดอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี โดยแบ่งเป็นปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ คุณภาพงาน จำนวน 4 ข้อ ความรอบรู้ในงาน จำนวน 2 ข้อ และลักษณะนิสัยในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เป็นมาตราวัดอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การเก็บข้อมูลตามสะดวกโดยผู้วิจัยนำแบบประเมินซึ่งหาคุณภาพแล้วไปดำเนินการขอความร่วมมือจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในการตอบแบบประเมินโดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจในวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีตอบแบบประเมินให้ผู้ตอบแบบประเมินก่อน และคอยรอรับแบบประเมินด้วยตนเองทันที

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / For Window
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินมาแสดงจำนวนและคิดเป็นร้อยละ นำเสนอในตารางแจกแจงความถี่
3. วิเคราะห์ระดับการประเมินการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
4. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามเขตอุตสาหกรรม ขนาดอุตสาหกรรม และผู้ร่วมลงทุน ใช้การทดสอบค่าที (t-test)
5. วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรโดย วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient
6. แปลความหมายการทดสอบความสัมพันธ์โดยนำค่าความสัมพันธ์ที่คำนวณได้ในข้อ 5 ซึ่งเป็นค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่างมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ จากนั้นจึงแปลผลระดับความสัมพันธ์
7. ทำการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการสรรหาบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Two Independent-samples t-test ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 7 หลักการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 8 นโยบายการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 9 แหล่งสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 10 แหล่งสรรหาบุคลากรนอกสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 11 หลักการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 12 นโยบายการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 13 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 14 เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการ และรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะดี สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลด้านสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.7 ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.4 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.3 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.0 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 82.7 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.0 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเขตสวนอุตสาหกรรมทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 58.7 และปฏิบัติงานในสถานประกอบการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 41.3 ตามลำดับ ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีพนักงานต่ำกว่า 300 คน (ขนาดเล็ก) คิดเป็นร้อยละ 52.0 และปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีพนักงาน 300 คน ขึ้นไป (ขนาดใหญ่) คิดเป็นร้อยละ 48 ตามลำดับ ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 53.3 และปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 46.7 ตามลำดับ ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ไม่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ จีน/เกาหลี/ไต้หวัน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ อเมริกา/ยุโรป คิดเป็นร้อยละ 31.4 และปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ ญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ 28.6 ตามลำดับ ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ตอบแบบสอบถามที่มีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.0 และมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า หลักการสรรหาบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้หลักการสรรหาบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับคุณสมบัติผู้สมัครมากกว่าปริมาณงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจทราบโดยทั่วไปโดยใช้สื่อต่างๆ เช่น ป้ายประกาศ, อินเทอร์เน็ต, เสียงตามสายในระดับมาก มีการยึดหลักคุณธรรมมากกว่าอุปถัมภ์ไม่มีการปฏิบัติต่อผู้สมัคร คนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษในระดับปานกลาง

นโยบายการสรรหาคณากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้นโยบายการสรรหาคณากรโดยสรรหาผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้มากที่สุด เปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครงานได้ในระดับมาก มีการเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง เปิดรับสมัครงานทุกวันในระดับปานกลาง

การสรรหาคณากรจากแหล่งสรรหาภายในสถานประกอบการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้แหล่งการสรรหาคณากรจากภายในสถานประกอบการโดยพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคล และเป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการมากที่สุด เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงค์ขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจ องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานในสถานประกอบการก่อนที่จะรับสมัครจากบุคคลภายนอก ประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันและแจ้งให้ทราบว่าเมื่ออัตราตำแหน่งว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะสมัครในระดับมาก และมีการประกาศให้พนักงานภายในสถานประกอบการทราบในระดับน้อย

การสรรหาคณากรจากแหล่งสรรหาภายนอกสถานประกอบการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้แหล่งการสรรหาคณากรจากภายนอกสถานประกอบการโดยประกาศรับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ สรรหาผู้สมัครจากสำนักงานจัดหางานของทางราชการผ่านกรมการจัดหางานมากที่สุด สรรหาผู้สมัครจากสำนักงานจัดหางานของเอกชน เปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงค์ขอโอนย้ายด้วยความสมัครใจในระดับมาก มีการประกาศหาผู้สมัครในระยะสั้น ลงโฆษณาหาผู้สมัครงานทางหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ ประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ไม่ได้ใช้การซื้อตัวบุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากสถานประกอบการอื่นในระดับปานกลาง และติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเองในระดับน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล

หลักการคัดเลือกบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้การคัดเลือกบุคลากรโดยคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และไม่ได้คัดเลือกผู้สมัครที่จบจากสถาบันเดียวกัน ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผู้สมัครที่มีความคุ้นเคยกันในระดับน้อย

นโยบายที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้นโยบายการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการเป็นหลักในการคัดเลือกผู้สมัครมากที่สุด พิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการด้วย ยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่มาเข้ารับการคัดเลือกในระดับมาก ไม่ยึดหลักนโยบายประหยัด โดยกำหนดอัตราเงินเดือนไว้ตายตัวในระดับน้อย

กระบวนการคัดเลือกที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ใช้

กระบวนการคัดเลือกบุคลากรโดยมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจากสถานศึกษามากที่สุด มีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อประกอบการตัดสินใจการคัดเลือกผู้สมัคร มีการทดสอบบุคลิกภาพในระดับมาก ไม่ได้ตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงานโดยเจ้าของ สถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูงในระดับน้อย

เกณฑ์การคัดเลือกที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 75 คน ใช้เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรโดยคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดีมากที่สุด คัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในระดับมาก และไม่ได้คัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดีเท่ากันในระดับน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามา ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ด้านปริมาณงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน มีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ความรวดเร็วในการทำงาน มีความถูกต้องของงานที่ได้รับมอบหมาย และความรวดเร็วในการทำงานในระดับดี

ด้านคุณภาพงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน ด้านคุณภาพงานมีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ความปราณีตเรียบร้อยและละเอียดถี่ถ้วนของผลงาน ทำถูกต้องตามขั้นตอนครบถ้วน และความไวใจได้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของพนักงานในระดับดี

ด้านความรู้ในงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน มีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องความสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานอย่างถูกต้องวิธีมากที่สุด และความรู้รอบรู้ ความเข้าใจหลักและใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในระดับดี

ด้านลักษณะนิสัยในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน มีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องความตั้งใจทำงานและรู้จักรับผิดชอบมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 พึงพอใจการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ไม่ขาด, ลา, สาย, ป่วย) ความสามารถในการเรียนรู้ถึงปัญหาและแก้ปัญหา มนุษยสัมพันธ์เป็นที่รักใคร่และได้รับความเชื่อถือ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในระดับดี และพึงพอใจความซื่อสัตย์ ความชำนาญในการทำงานในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการสรรหาบุคลากร ในแหล่งสรรหาบุคคล (ภายนอกสถานประกอบการ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการแตกต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในหลักการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในนโยบายการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการลงทุนต่างประเทศในสถานประกอบการต่างกัน มีการคัดเลือกบุคลากร ในเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 หลักการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า หลักการสรรหาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หลักการสรรหาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หลักการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อความรู้ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าหลักการสรรหาบุคลากรมีระดับเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรในความรู้ในงานดีขึ้น

หลักการสรรหาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อลักษณะนิสัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อ ความรอบรู้ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีระดับเพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในเรื่องความรอบรู้ในงานดีขึ้น

เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อ ลักษณะนิสัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรมีระดับเพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจด้านลักษณะนิสัยในการทำงานดีขึ้น

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามาของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลดังนี้

1.1 ด้านปริมาณงาน ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมากที่สุด ความรวดเร็วในการทำงาน มีความถูกต้องของงานที่ได้รับมอบหมาย และรวดเร็วในงานในระดับดี

1.2 ด้านคุณภาพงาน ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องผลงานมีคุณภาพมาตรฐานที่กำหนดมากที่สุด ความปราณีตเรียบร้อย และละเอียดถี่ถ้วนของผลงาน ทำถูกต้องตามขั้นตอนครบถ้วนและความไวใจได้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของพนักงานในระดับดี

1.3 ด้านความรอบรู้ในงาน ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องความสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างถูกวิธีมากที่สุด และความรอบรู้ความเข้าใจหลักในการใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในระดับดี

1.4 ด้านลักษณะนิสัยในการทำงาน ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความพึงพอใจต่อบุคลากรในเรื่องความตั้งใจทำงานและรู้จักรับผิดชอบมากที่สุด พึงพอใจการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการเรียนรู้ถึงปัญหาและแก้ปัญหา มนุษย์สัมพันธ์เป็นที่รักใคร่และได้รับความเชื่อถือ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในระดับดี และพึงพอใจความซื่อสัตย์ความซำนาญในการทำงานในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับทัศนคติต่างๆ ซึ่งได้มาจากการทำงานและปัจจัยสิ่งแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สภาพโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน (Blum and Naylor, 1968 : 364) ความพึงพอใจซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ (Good, 1973 : 27) ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจมาก ก็จะมีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ แรงปัญญาให้แก่งานมาก ผู้ใดมีความพึงพอใจในงานน้อยก็จะทำงานเพียงตามหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย (ปราณี อารยะศาสตร์, 2519 : 21)

2. ผลการเปรียบเทียบการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการสรรหาบุคลากรเป็นการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวในงานของสถานประกอบการ บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ถ้าขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานประกอบการไม่เจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้การสรรหาบุคลากรจึงมีความสำคัญที่ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการทั้ง 2 เขตอุตสาหกรรมจึงต้องปฏิบัติเพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการ

2.2 การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีในสถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดใหญ่โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการสรรหาบุคลากรเป็นการแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสถานประกอบการเพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่จึงมีการสรรหาบุคลากรเพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเป็นกำลังสำคัญของสถานประกอบการต่อไป

2.3 การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนจากต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนจากต่างประเทศโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการสรรหาบุคลากรเป็นการดึงดูดผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในสถานประกอบการทั้งสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนจากต่างประเทศ และไม่มีผู้ร่วมลงทุนจากต่างประเทศจะต้องพึงปฏิบัติเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่ต้องการ

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบกุล เลิศกษิต เรื่องระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน พบว่าลักษณะองค์การเท่านั้นมีผลต่อระบบการสรรหา, ขนาดขององค์การเท่านั้นมีผลต่อการคัดเลือก

3. ผลการเปรียบเทียบการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดีในด้านต่างๆ ดังนี้

3.1 การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตอุตสาหกรรมส่งออกโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการคัดเลือกบุคลากรเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับเกณฑ์ที่สถานประกอบการได้กำหนดไว้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ ด้วยเหตุนี้ผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการทั้ง 2 เขตอุตสาหกรรมจึงมีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อใช้ในการตัดสินใจจะรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้เพื่อเป็นกำลังสำคัญต่อไป

3.2 การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีในสถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดใหญ่โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการคัดเลือกบุคลากรเป็นการกลั่นกรองผู้สมัครที่ไม่มีคุณสมบัติออกไปเหลือแต่ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่สถานประกอบการกำหนดไว้ ดังนั้นผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการขนาดเล็กและสถานประกอบการขนาดใหญ่จึงมีการคัดเลือกเหมือนกัน เพื่อต้องการได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุด

3.3 การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนจากต่างประเทศและไม่มีผู้ร่วมลงทุนจากต่างประเทศโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการเพื่อนำไปสู่การได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเกณฑ์ที่สถานประกอบการกำหนดไว้ ดังนั้นทั้งสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมลงทุนจากต่างประเทศ และไม่มีผู้ร่วมลงทุนจากต่างประเทศจึงมีการคัดเลือกเหมือนกัน เพื่อที่จะได้บุคลากรตรงกับตำแหน่งมากที่สุด อันนำไปสู่การเจริญเติบโตของสถานประกอบการต่อไป

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรกับการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี อภิปรายได้ดังนี้

4.1 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ใช้หลักการสรรหาบุคลากรที่มีความรอบรู้ในงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้มีความพึงพอใจต่อบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาส สิงหวิสัย ที่กล่าวว่า “หลักการสรรหา คือ การหาคนที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุดเท่าที่จะหาได้” (วิลาส สิงหวิสัย. 2531 : 536) และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต ที่กล่าวว่า “การสรรหาบุคคลต้องสรรหาที่มีคุณภาพ ไม่ใช่ปริมาณ” (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 94)

4.2 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ใช้นโยบายการสรรหาในเรื่องปริมาณงาน และลักษณะนิสัยในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในเรื่องปริมาณงานและลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ หรดล ที่กล่าวว่า “นโยบายที่สามารถดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ การกำหนดนโยบายการสรรหาบุคคลจึงควรพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ” (พงศ หรดล. 2534 :185-186)

4.3 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ใช้แหล่งการสรรหาบุคลากรภายในสถานประกอบการในเรื่องปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรอบรู้ในงาน และลักษณะนิสัยในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schuler ที่ว่า ในการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร ใช้เวลาในการสรรหามากขึ้น เพิ่มความขัดแย้งภายในองค์กร เพิ่มความกดดัน และความวุ่นวายภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้น (Schuler.1984 : 45) แต่อย่างไรก็ตามการสรรหาบุคลากรภายในองค์กรช่วยลดค่าใช้จ่ายและช่วยให้องค์กรพบพนักงานประเภท “เพชรในตม (hidden talent)” (Wallrapp. 1981 : 796-798)

4.4 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ใช้แหล่งการสรรหาบุคลากรภายนอกสถานประกอบการในเรื่อง คุณภาพของงาน ถ้ามีการสรรหาบุคคลจากแหล่งภายนอกที่ดีจะทำให้ความพึงพอใจในเรื่องคุณภาพงานดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับ Kirman, Farley และ Geisinger ที่ว่าการสรรหาจากบุคคลที่พนักงานแนะนำจะได้คุณภาพดีกว่าการสรรหาโดยวิธีทางสื่อมวลชนหรือจ้างสำนักงานจัดหางาน (Kirman, Farley and Geisinger. 1989 : 42)

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรกับการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี อภิปรายได้ดังนี้

5.1 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีต่อบุคลากรที่ใช้หลักการคัดเลือกบุคลากรในเรื่องปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรอบรู้ในงาน และลักษณะนิสัยในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล สอดคล้องกับ Stone และ Kendall ที่กล่าวว่า “การคัดเลือกบุคลากรมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการสรรหาเป็นปัจจัยสำคัญ ในกรณีที่การสรรหาสามารถชักจูงผู้มีความรู้ ความสามารถตามที่ต้องการให้สนใจมาสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้มาก การคัดเลือก

ก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามการคัดเลือกจะไม่ได้คนที่เหมาะสมและไร้ประสิทธิภาพ หากไม่มีคนมาให้คัดเลือกหรือมีแต่จำนวนน้อย” (Stone and Kendall. 1956 : 19-20)

5.2 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีต่อบุคลากรที่ใช้นโยบายการคัดเลือกบุคลากรในเรื่องปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรอบรู้ในงาน และลักษณะนิสัยในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล เนื่องจากนโยบายการคัดเลือกบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดไว้ล่วงหน้า และจะส่งผลต่อการคัดเลือกบุคลากรโดยพื้นฐานอยู่แล้ว

5.3 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีต่อบุคลากรที่ใช้กระบวนการคัดเลือกบุคลากรในเรื่องลักษณะนิสัยในการทำงาน ถ้ากระบวนการคัดเลือกมีระดับเพิ่มขึ้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อบุคลากรในลักษณะนิสัยในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ เหลืองอร่าม ที่ว่า “คนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน หากได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานย่อมหมายความว่าองค์กรนั้นจะได้รับแต่ความเจริญ” (สเตียร์ เหลืองอร่าม. 2519 : 30)

5.4 ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีต่อบุคลากรที่ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรในเรื่องปริมาณงาน คุณภาพงาน และความรอบรู้ในงาน เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความพึงพอใจของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จำเียร จวงตระกูล ที่ว่า “ลูกจ้างจะต้องมีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี รับผิดชอบต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อบริษัท ซึ่งจะต้องรับผิดชอบทั้งด้านการปฏิบัติและความประพฤติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความขยันหมั่นเพียร เป็นคนตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร” (จำเียร จวงตระกูล. 2530 : 25-61)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการนำไปปฏิบัติ

1. ข้อเสนอแนะการสรรหาบุคลากร

1.1 ควรมีการส่งเสริมให้ใช้แหล่งการสรรหาผู้สมัครจากภายนอกสถานประกอบการให้มากขึ้นเพื่อให้ได้บุคลากรที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลมากยิ่งขึ้น

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

1.3 มีการติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาทุกแห่ง ที่เปิดสอนและเป็นแหล่งผลิตบุคลากรตามที่สถานประกอบการต้องการตามตำแหน่งงานนั้นๆ เนื่องจากการเข้าถึงแหล่งสรรหาบุคลากรด้วยวิธีนี้นอกจากเป็นการประหยัดแล้วยังได้กำลังคนที่ตรงต่อความต้องการอีกด้วย

1.4 สถานประกอบการโดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาจัดตลาดนัดแรงงานขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร อีกทั้งเป็นโอกาสอันดียิ่งที่นิสิตนักศึกษาจากสถาบันการศึกษาจะมีช่องทางที่จะเริ่มประสบการณ์เรียนรู้ทำงานขั้นแรกก่อนที่จะเพิ่มทักษะความชำนาญงานตามสายงานที่ได้ศึกษามา เนื่องจากสภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันในตลาดแรงงานสูง

มากยิ่งขึ้น จึงถือว่าการดำเนินงานโดยตรงในส่วนนี้จะสามารถลดขั้นตอนของผู้สมัครเองและสถานประกอบการได้อย่างลงตัวมากกว่าเดิม

2. ข้อเสนอแนะการคัดเลือกบุคลากร

2.1 การคัดเลือกบุคลากรจะต้องมีความยุติธรรมต่อผู้สมัครทุกคนที่ผ่านการสรรหาไม่ควรใช้ระบบเส้นสายหรือกระทำด้วยความเคยชิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกหรือการทดสอบทักษะงานภาคปฏิบัติจะต้องมีการดำเนินงานที่ยุติธรรม มีการวางแผนงานโดยตั้งวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการสัมภาษณ์และทดสอบที่มีหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานมีขั้นตอนชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งต้องมีการเตรียมการสภาพสถานที่ตลอดจนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการสัมภาษณ์ที่จะคัดเลือกผู้สมัครอย่างรอบคอบ

2.2 ควรจัดทำแบบประเมินผลการคัดเลือกบุคลากรอย่างสม่ำเสมออันจะทำให้รู้ถึงข้อบกพร่องสามารถนำมาแก้ไขปรับปรุงในปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยตรง ส่งผลต่อแผนการดำเนินการคัดเลือกที่มีการปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลาเช่นกัน

2.3 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการคัดเลือกบุคลากร เช่น เจ้าของสถานประกอบการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้บังคับบัญชาโดยตรงในตำแหน่งนั้นๆ เป็นต้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรทั้ง 4 ด้านโดยนัยยะไม่ละเลยในด้านใดด้านหนึ่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทำการวิจัยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในหลายๆ สถานประกอบการเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเพียงด้านเดียว จึงควรมีการเก็บข้อมูลจากผู้สมัครงานบ้าง โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของสถานประกอบการที่ดึงดูดความสนใจของผู้สมัครให้รู้สึกอยากไปทำงานด้วย เช่น ขนาดสถานประกอบการ ประเภทกิจการ ผลการดำเนินงาน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล เครื่องแบบ เป็นต้น ที่สถานประกอบการเสนอให้ผู้สมัครอันมีผลต่อการตัดสินใจเข้าสมัครงานในสถานประกอบการนั้นๆ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้ทำให้สถานประกอบการนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต่อไปในอนาคตได้

3. เมื่อได้ทราบถึงการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการในสวนอุตสาหกรรมบางกะดีแล้ว ก็ควรมีการศึกษาต่อไปว่าผู้ที่ได้ทำงานในสถานประกอบการโดยรวมแล้วมีบุคลิกลักษณะอย่างไร โดยสอบถามข้อมูลจากพนักงานปัจจุบันในสถานประกอบการ อาทิเช่น พนักงานรู้สึกว่าคุณสมบัติบุคลิกลักษณะแบบไหน มีความชำนาญงานเฉพาะด้านหรือไม่ และเหตุผลที่สถานประกอบการได้คัดเลือกเข้ามาเพราะสาเหตุใด เป็นต้น ผลที่ได้นี้จะนำมาพิจารณากับผลที่ได้ในครั้งนี่ว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีลักษณะต่างๆ รวมถึงผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามามีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการหรือไม่

4. งานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแบบสอบถามต่างๆ ที่สถานประกอบการนำมาใช้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อทำให้ทราบว่าแบบสอบถามชนิดใดจะทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่ากัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กอบกุล เลิศกษิต. (2537). ระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- กั้วล เทียนกัณฑ์เทศน์. (2534). มนุษย์อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณศ. (2530). คัมภีร์นรลักษณ์. กรุงเทพฯ : นานมี.
- จิราภรณ์ กาญจนไพบูลย์. (2526). ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- จุมพล หนิมพานิช. (2531). การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2530). ลักษณะของลูกจ้างที่น่าจ้างต้องการ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2536). จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร. เชียงใหม่ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ สส.ม.(การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- ชุติมา จันทรผิง. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประชาสัมพันธ์ เขต 6, 7 และ 8. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- ชำนาญ แอ่วม. (2534). การวิเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (การเมืองและการปกครอง) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิตลักษณ์ จิระพันธุ์. (2528). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไฟฟ้านครหลวง ศึกษาเฉพาะกรณีงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง มหาวิทยาลัยมหิดล ภาควิชา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย ตริวิทยา. (2535, มีนาคม). "งานเลือกคน", คู่แข่ง. 12(73) : 57.
- นเรนทร์ เตชะวรวงศา. (2535, กันยายน). "งานเลือกคน", คู่แข่ง. 12(76) : 57.

- นิสาดา ไวสุวรรณ. (2529). *การวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกสรรของรัฐบาลกิจของไทย*.
วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (การเมืองการปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ถ่ายเอกสาร.
- ภิญโญ สาร. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มนูญ ดนะวัฒนา. (2532). *การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- เมธี ปิณฑานนท์. (2529). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ. (2528). *ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ :
ทิพย์อักษร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- พงศ์ หรดาล. (2534). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร. (2534). *องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน
อุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ม.ป.ส.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พระนครการพิมพ์.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2540). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รังสิต สิทธิการคำ. (2543). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านวิศวกรรมในกิจการ
ธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรม
บางกะดี จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา จาริกสถิตย์วงศ์. (2535). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบรรษัทข้ามชาติ*. วิทยานิพนธ์ สส.ม.
(สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ลิขิต เทอดสถิรศักดิ์. (2538). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ : แพรววิทยา.
- ล้วน สายนศ และอัศนา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิรัช กุมุทมาศ. (2537, มิถุนายน). "เกณฑ์การผลิตนักศึกษาของกรมอาชีวศึกษา", *อาชีวศึกษา* 3.
19(5) : 58-67.
- วิลาส สิงห์วิสัย. (2531). *การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา และการคัดเลือก*.
นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิลาส สิงห์วิสัย. (2535). *การเลือกสรรบุคลากร*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538, พฤศจิกายน). "การประเมินบุคคลโดยใช้วิธี Assessment Centers",
วารสารข้าราชการ. 39(7). 1-32.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2522). *นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศในไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- วัลลี จันทเรนทร์. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย. สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริจันทร์ เชื้อสุวรรณ. (2536). ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุข. (2540). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พชรกานต์พับลิเคชั่น.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2543). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริมา ปาณทุ่งตานนท์. (2519). การศึกษาการวางแผนพัฒนามนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2532). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ดา พันธ์ชมภู. (2530). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศรี ศิริไหวประพันธ์. (2530). การศึกษาการวางแผน และการสรรหาบุคลากรของธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). หลักการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุชาญ โกสิน. (2535). หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคล. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สุพาดา จันทรานุกุล. (2525). การศึกษาความต้องการด้านกำลังคนของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุระ หีบโอสถ. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพงศ์ เจริญพรรณ. (2537). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ. (2527). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พุทธบูชา.
- สุวิธาน มนแพวงสานนท์. (2543). วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เสนาะ ดิยาวี. (2516). การบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 12. (2533). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะแรงงานที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ฝั่งตะวันออก. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ. เอกสารคัดสำเนา.

- อเนก พงษ์พนัส. (2536). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานไฟฟ้าระยอง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.
- Best, John W. (1981). *Research in Educational*. 3rd ed. New Jersey : Printice-Hall.
- Blum, Milton L. and Naylor, James C. (1968). *Industrial Psychology*. New York : Harper and Row.
- Bulum, M.L., and Naylor, J.C. (1988). *Industrial Psychology*. New York : Harper and Raw Publishers.
- Castetter, W.B. (1976). *The Personnel Function in Education Administration*. New York : Mcmillan.
- Crouch, W.W. and Jamison, J.N. (1955). *The Work of Civil Service Commission*. Chicago : Civil
Service Assembly.
- Dale, Y. (1978). *Personnel Management and Industrial Relation*. Ohio : Manager Company.
- Filippo, E.B. (1961). *Principles of Personal Management*. New York : McGraw-Hill.
- Green, P.A. (1989, August), *Job Satisfaction : A Factor Analytic Study, Dissertation Abstracts
International*. 50B : 3753.
- Hunter, J.E. and Hunter, R.F. (1984, July). *Validity and utility of alternate predictors of job
performance*. *Psychological Bulletin*. 8 (96) : 72-98.
- Kiman, J.P., Farley , j , A., and Geisinger, K.F. (1989, May). *The relationship between recruiting
source, application quality and hire performance, An analysis by sex, ethnicity, and age*.
Personnel Psychology. 11(45) : 42.
- Landy, F.J. and Trumbo, D.A. (1980). *Psychology of work behavior*. Illinois : Dorsey Press.
- Mandell, M.M. (1964). *The Selection Process*. New York : American Management Association.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper & Row, Publishers, Inc.
- McCormick, E.J. and Ilgen, D.D. (1980). *Industrial Psychology*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Middlement, R.D., Hitt, R.D. and Greer, C.R. (1983). *Personnel Management*. New Jersey :
Petice-Hell, Inc.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial organizational psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Muchinsky, P.Om. (1979). "The use of reference reorts on personnel selection : A review and
Evaluation", *Journal of Occupational Psychology*. 14(52) : 281-297.
- Murphy, K.R. and Davidshofer, C.O. (1994). *Psychological testing : Principles and Application*.
3rd ed. New Jersey : prentice-Hall.
- Nigro, F.A. (1959). *Public Personnel Administration*. New York : Henry Holt.
- Powell, G.N. (1984, June). "Effects of job attributes and recruiting pracitices of applicant decisions :
A comparison", *Personal Psychology*. 37(111) : 721-732.
- Reilly, R. and Chao, G.T. (1982, March). "Validity and fairness of some alternate employee selection
Procedures", *Personnel Psychology*. 35(105) : 1-67.

- Scarpello, V.G. and Bergmann, T.J. (1995). *Human Resource Management : Environments and functions*. 2nd ed. Ohio : South-Western College.
- Schneider, B. and Schmitt, N. (1986). *Staffing Organizations*. 2nd ed. Illinois : Scott Foresman.
- Schermershorn, J.R., Jr., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (1982). *Managing Organizational Behavior*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Schuler, R.A. (1984). *Personnel and Human Resource Management*. 2nd ed. New Mexico : West.
- Strauss, G. and Sayles, L.R. (1980). *Personnel : The Human Problems of Management*. 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Taylor, M.S. and Bergmann, T.S. (1987, October). "Organizational recruitment activities and applicants reactions at different stages of the recruitment process", *Personnel Psychology*. 40(120) : 261-285.
- Thornton III, G.C. (1992). *Assessment centers in human resource management*. Massachusetts : Addison-Wiley.
- Torrington, D. and Chapman, J. (1979). *Personnel Management*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Ullman, J.C. (1966, July). "Employee referrals : Prime tool for recruiting workers", *Personnel*. 15(60) : 43.
- Vecchio, R.P. (1988). *Organizational Behavior*. Chicago : The Dryden Press.
- Vroom, V.H. (1984). *Work and Motivation*. Florida : Robert E. Krieger Publishing Company, Inc.
- Wallrapp, G.G. (1984, April). "Job posting for nonexempt employees : A Sample program", *Personnel Journal*. 5(60) : 796-798.
- Werther, W.B. Jr. and Davis, K. (1983). *Human resources and personnel management*. 4th ed. New York : McGraw-Hill
- William B. Werther and Keith Davis. (1985). *Personnel Management and Human Resources*. New York : McGraw-Hill.
- William W. (1994). *Research Methods in Education and introduction*. 6th ed. Massachusetts : Jiman and Schuster Company, Needham Heights.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

**การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการ
การฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ สวนอุตสาหกรรมบางกะดี**

แบบสอบถาม

เรื่อง การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดไว้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี () 30 - 40 ปี
() 41 - 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. การศึกษาระดับสูงสุด

() ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ ของท่านต่อเดือน

() ตั้งแต่ 10,000 – 20,000 () ตั้งแต่ 20,001 – 30,000
() ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 () ตั้งแต่ 40,001 – 50,000
() ตั้งแต่ 50,000 ขึ้นไป

5. ท่านเคยปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล

() เขตอุตสาหกรรมทั่วไป () เขตอุตสาหกรรมส่งออก

6. ขนาดสถานประกอบการของท่านมีพนักงานรวมทั้งสิ้นประมาณ

() ต่ำกว่า 300 คน (ขนาดเล็ก) () 300 คน ขึ้นไป (ขนาดใหญ่)

7. สถานประกอบการของท่านมีผู้ร่วมลงทุนต่างประเทศ

() ไม่มี () มี อเมริกา/ยุโรป
() มี ญี่ปุ่น
() มี จีน/เกาหลี/ไต้หวัน
() มี อื่นๆระบุ.....

8. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี
() 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การสรรหาบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี
คำชี้แจง การสรรหาบุคลากร ประกอบด้วย 3 หัวข้อหลัก คือ

1. หลักการสรรหาบุคลากร
2. นโยบายการสรรหาบุคลากร
3. แหล่งการสรรหาบุคลากร

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การสรรหาบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการสรรหา				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่ สุด 1
1. หลักการสรรหาบุคลากร					
1.1 องค์กรของท่านมีประกาศรับสมัครงานให้ผู้สนใจทราบโดยทั่วไป โดยใช้สื่อต่างๆ เช่น ป้ายประกาศ ,อินเทอร์เน็ต,เสียงตามสาย					
1.2 องค์กรของท่านมีการปฏิบัติต่อผู้สมัคร คนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ***					
1.3 องค์กรของท่านเปิดหลักอุปถัมภ์มากกว่าคุณธรรม***					
1.4 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สมัครมากกว่าปริมาณ ของผู้สมัคร					
2. นโยบายการสรรหาบุคลากร					
2.1 เปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง มาสมัครงานได้					
2.2 องค์กรของท่านเปิดรับสมัครงานทุกวัน***					
2.3 องค์กรของท่านให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความ ชำนาญมาสมัครงานตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้					
2.4 องค์กรของท่านเปิดรับสมัครเข้ามาในตำแหน่งต่ำสุดก่อนแล้วจึง เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปจนถึงตำแหน่งที่ว่าง					
3. แหล่งการสรรหาบุคคล					
3.1 ภายในสถานประกอบการ					
3.1.1. องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานในสถานประกอบการก่อนที่จะ รับสมัครจากบุคคลภายนอก					
3.1.2. องค์กรของท่านประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันและแจ้งให้ ทราบว่า มีอัตราตำแหน่งว่างเพื่อให้พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะสมัคร					
3.1.3. องค์กรของท่านให้พนักงานภายในสถานประกอบการบอกกล่าว กันเอง***					
3.1.4 องค์กรของท่านพิจารณาจากข้อมูลกลางของฝ่ายบุคคลและ เป็นผู้สรรหาพนักงานที่มีประสบการณ์ คุณสมบัติตรงตามต้องการ					
3.1.5 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งความจำนงค์ขอโอนย้าย ด้วยความสมัครใจ					

การสรรหาบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการสรรหา				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่ สุด 1
3.2 กายนอกสถานประกอบการ					
3.2.1 องค์กรของท่านได้ประกาศรับสมัครผ่านสถาบันการศึกษาต่าง ๆ					
3.2.2 องค์กรของท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักงาน จัดหางานของทางราชการผ่านกรมการจัดหางาน					
3.2.3 องค์กรของท่านสรรหาผู้สมัครจากสำนักงาน จัดหางานของเอกชน					
3.2.4 องค์กรของท่านลงโฆษณาหาผู้สมัครงานทางหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ					
3.2.5 องค์กรของท่านประกาศหาผู้สมัครในระยะสั้น					
3.2.6 องค์กรของท่านประกาศหาผู้สมัครทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์					
3.2.7 องค์กรของท่านติดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการโดยให้ผู้สมัครรับและกรอกใบสมัครด้วยตนเอง					
3.2.8 องค์กรของท่านได้ผู้สมัครจากการแนะนำของพนักงานปัจจุบันในสถานประกอบการของท่าน***					
3.2.9 องค์กรของท่านได้บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารจากการซื้อตัวมาจากสถานประกอบการอื่น***					

ตอนที่ 3 การคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี
คำชี้แจง การคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย 4 หัวข้อหลัก คือ

1. หลักการคัดเลือกบุคลากร
2. นโยบายการคัดเลือกบุคลากร
3. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร
4. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การคัดเลือกบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่ สุด 1
1. หลักการคัดเลือกบุคลากร					
1.1 องค์กรของท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์					
1.2 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับผู้สมัครที่มีความคุ้นเคยกัน***					
1.3 องค์กรของท่านคัดเลือกผู้สมัครที่จบจากสถาบันเดียวกัน***					

การคัดเลือกบุคลากร	ระดับที่ใช้ในการคัดเลือก				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่ สุด 1
2.นโยบายการคัดเลือกบุคลากร					
2.1 องค์การของท่านยึดถือหลักความยุติธรรม กับผู้สมัครทุกคนที่มาเข้ารับ การคัดเลือก					
2.2 องค์การของท่านยึดถือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการเป็นหลัก ในการคัดเลือกผู้สมัคร					
2.3 องค์การของท่านพิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของสถาน ประกอบการด้วย					
2.4 องค์การของท่านยึดหลักนโยบายประหยัด โดยกำหนดอัตราเงินเดือน ไว้ตายตัว***					
3. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร					
3.1 องค์การของท่านมีการทดสอบความสนใจในงาน					
3.2 องค์การของท่านมีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อประกอบการตัดสินใจ การคัดเลือกผู้สมัคร					
3.3 องค์การของท่านมีการตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานผู้สมัครจาก สถานศึกษา					
3.4 องค์การของท่านมีการทดสอบบุคลิกภาพ					
3.5 องค์การของท่านการตัดสินใจคัดเลือกบรรจุผู้สมัครเข้าทำงานโดยเจ้า ของ สถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูง***					
4. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร					
4.1 องค์การของท่านคัดเลือกผู้สมัครจากประวัติการศึกษาดีเท่านั้น***					
4.2 องค์การของท่านคัดเลือกผู้สมัครที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี					
4.3 องค์การของท่านคัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน มี บุคลิกลักษณะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี					

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรที่สรรหาและคัดเลือกเข้ามา ของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี

คำชี้แจง ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร ประกอบด้วย 4 หัวข้อหลัก คือ

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพงาน
3. ความรอบรู้ในงาน
4. ลักษณะนิสัยในการทำงาน

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างมาก
	5	4	3	2	1
1. ปริมาณงาน					
1.1 ความรวดเร็วในการทำงาน					
1.2 มีความถูกต้องของงานที่ได้รับมอบหมาย					
1.3 การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
2. คุณภาพงาน					
2.1 ทำถูกต้องตามขั้นตอนครบถ้วน					
2.2 ความปราณีตเรียบร้อยและละเอียดถี่ถ้วนของผลงาน					
2.3 ผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด					
2.4 ความไวใจได้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของพนักงาน					
3. ความรอบรู้ในงาน					
3.1 ความรอบรู้ ความเข้าใจหลักและใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน					
3.2 ความสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างถูกต้องวิธี					
4. ลักษณะนิสัยในการทำงาน					
4.1 ความตั้งใจทำงานและรู้จักรับผิดชอบ					
4.2 การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ					
4.3 ความสามารถในการเรียนรู้ถึงปัญหาและแก้ปัญหา					
4.4 มนุษยสัมพันธ์เป็นที่รักใคร่และได้รับความเชื่อถือ					
4.5 การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ไม่ขาด,ลา,สาย,ป่วย)					
4.6 ความซื่อสัตย์ไม่มีความสำคัญเท่าความชำนาญในการทำงาน***					

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ (ผู้วิจัย : จิราภรณ์ ชันทอง)

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ | ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/1488

วันที่ 30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก
และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวน
อุตสาหกรรม บางกะปิ” โดยมี รองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ
ตั้งกระจ่าง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากร
ของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
แบบสอบถามให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/177๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/177



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรม จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 1772



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท อาชาสี (ไทยแลนด์) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท อัลฟ่าซอร์ส แมนูแฟกเจอร์ โซลูชั่น จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ขันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ขันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1773



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยกาลีโกะ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพกรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1774



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท นิเค็ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1775



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท การ์คิเนีย ฟู้ด (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1776



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1752



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ดราโก้ ฟิชชี จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1778



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ขันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ขันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1479



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยคาปิณูมา จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/148๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท เออีว่า (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/178 /



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยโอภาว่า จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1482



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไซโก้ อินสตรูमेंท์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/17๔๘



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท โทวา สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมี รองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/1829



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตออกรายการเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้จัดการ บริษัท โทวา สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตออกรายการ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/18๑๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพกรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ ๒๕๒ /



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรม จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1832



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท อาซาฮี(ไทยแลนด์) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 18 33



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยกาลีโกะ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย โดยขอให้ท่าน ดอนแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 18 3 4



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท อัลฟาซอร์ส แมนูแฟกเจอร์ส โซลูชั่น จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์รณภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1835



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท นิเค็ค อิเลค โทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ขันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ขันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 63 ๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1838



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท คราโก้ ฟิชชี จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ สธ 0519.12/1839



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 1840



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยคาถินมา จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ขันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ขันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/841



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท เออีว่า (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ขันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ขันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/184 2



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๑ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยโอภาว่า จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 1843



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไซโก้ อินสทรูमेंท์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน คอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1๙44



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ขันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ขันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์รณภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 18 45



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ริกัน (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 1846



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท โควา โซเชียล โซลูชัน (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1847



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๘ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้จัดการ โรงร่อนน้ำสวนอุตสาหกรรมบางกะดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ขันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ขันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1848



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท คอนโทรลคอม โฟเนนซ์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1849



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท โตชิบา โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ขันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ขันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ ๒๕๕๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้จัดการ บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ /๕๕๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท นิเค็ค ชิบาอูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์รณภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/๕๕๓



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยโตชิบาฟลูออเรสเซนต์ แลมป์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/๖๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตออกรายการเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยโตชิบา ไสท์ติ้ง จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตออกรายการ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/๕๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๘ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยโตชิบา ไฟท์ติ้ง คอมพิวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ขันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ขันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/๒๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท เค.เอ็ม.โพล จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์รณภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ /๕๕ ๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยคอนเทนเนอร์คิสทรีบิวชั่นเซอร์วิส จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์รังกาภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12//๘๕๘



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท คาร์โนต์เมคัลบ็อกซ์ เบ็บแกน จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553



ที่ ศธ 0519.12/859

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท มียาซากิ เทค (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/18 6๓



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท แกรนด์ พลาส จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553



ที่ ศธ 0519.12/18 ๔/

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท เอส.เอ็ม.จี (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะปิ ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์รณภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 186 2



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรม จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ขันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ขันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 18๕3



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยโฮยาเลนส์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 1๖๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท กลี้อลดีส์ แล็บ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 1865



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท เคลย์ แอนด์ มิเนอร์รัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ขันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ขันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์รณภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1866



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ฟุจิ ซินเซอิ (ไทยแลนด์) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/1668



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท โตชิบา คิสเพล ดีไวส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 18 ๕ ๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้จัดการ บริษัท โซนี่เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ 18 ๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ทอมสัน มัลติมีเดีย โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ที่ ศธ 0519.12/ / ๖ ๖ /



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3๐ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท ภูตพาร์ททาวน์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจิราภรณ์ ชันทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การสรรหา การคัดเลือก และความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี” โดยมีรองศาสตราจารย์รังสรรค์ ประเสริฐศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามการสรรหา การคัดเลือกและความพึงพอใจที่มีต่อบุคลากรของผู้จัดการและรองผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจิราภรณ์ ชันทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9756999 มือถือ 01-8446553

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางจิราภรณ์ ชันทอง
วันเดือนปีเกิด	24 กรกฎาคม 2510
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	119/2 หมู่ 4 ตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการนักศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง ปทุมธานี
พ.ศ. 2535	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2546	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ