

การศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

นัฐกานต์ ทองสุขมาก¹ เต็มทรัพย์ เพชรป้อม¹ จุฑามาส ศรีชมภู^{1*} และชนพงษ์ อารมณ์พิศาล²

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*jsrichompu@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จำนวน 197 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.32) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D. = 0.31) และการเปรียบเทียบ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการคัดเลือก

คำสำคัญ: การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร อุตสาหกรรมน้ำตาล

A study of the recruitment and selection of personnel in sugar industry in Ratchaburi Province

Nattakan Thongsukmak¹ Toemsup Phetpom¹ Jutamat Srichompu^{1*}
and Chanapong Arpornpisal²

¹ Department of Human Resource Management, Faculty of Management Sciences,
Nakhon pathom Rajaphat University

² Department of General Management, Faculty of Management Sciences, Nakhon
pathom Rajaphat University

* jsrichompu@gmail.com

Abstract

The purpose of this research were: 1. To study the recruitment and selection of sugar industry in Ratchaburi Province 2. To compare the personal factors with the recruitment and selection of sugar industry in Ratchaburi Province. This study was a quantitative research. the tools used in this research were questionnaires. Quantitative data analysis were used Statistics, frequency, percentage, mean, t-test, one-way analysis of variance and least significant difference analysis. The results found that the recruitment was at high level. $\bar{x} = 4.27$ (S.D.= 0.32), The selection was at high level. $\bar{x} = 4.28$ (S.D.= 0.31) and the compare results of gender, education level and work experience had difference level of the recruitment and selection of personnel with statistically significant at 0.05 and age had difference level of the recruitment and selection of personnel with statistically significant at 0.05 except for selection.

Keywords: Recruitment, Selection, Sugar industry

1. บทนำ

ประเทศไทย 4.0 วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อปรับทิศทางในการพัฒนาประเทศให้ทันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีหลักการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศก้าวผ่านกับดักรายได้ปานกลาง กลายเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ สร้างความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติได้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กร Noe, R.A., et al. (2015) กล่าวว่า ความท้าทายในการแข่งขันขององค์กร 3 ด้านคือ ความท้าทายต่อความยั่งยืน ซึ่งหมายถึงความสามารถขององค์กรที่จะอยู่รอดและประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมการแข่งขัน ความท้าทายต่อโลก คือองค์กรต้องเตรียมพร้อมต่อการแข่งขันในระดับสากล และความท้าทายทางเทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยีใหม่จะเข้ามามีบทบาทต่อองค์กรธุรกิจส่งผลให้พนักงานต้องทำงานอย่างฉลาด และองค์กรที่ประสบความสำเร็จก็จะต้องพบกับความท้าทายในการสร้างและรักษาคุณค่า การใส่ใจ การฝึกอบรมพัฒนา และสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เป็นก้าวแรก

และก้าวสำคัญของการที่จะได้คนดีมีความรู้ ความสามารถอยู่ในองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมต่อเนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและความก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต ถ้าองค์กรสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณสมบัติที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรรับคนที่ไม่เหมาะสมเข้าทำงานโอกาสที่องค์กรจะเกิดความล้มเหลวในการดำเนินงานย่อมจะมีมากขึ้น (ทวิศักดิ์ รูปสิงค์, 2562: 222)

ตลาดแรงงานทั้งในไทยและทั่วโลกมีแนวโน้มเผชิญภาวะขาดแคลน เนื่องจากโครงสร้างประชากรหลาย ๆ แห่งทั่วโลก กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุจะมีมากกว่าคนหนุ่มสาววัยทำงาน บวรนนท์ ทองกลยา (2559) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของความเหมาะสมด้านวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการผลักดันให้องค์กรเติบโตเป็นลำดับแรก และให้น้ำหนักมากกว่าเรื่องความสามารถในการทำงานที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ โดยจะใช้รูปแบบเหมาะสมเพื่อชีวิตศักยภาพแต่ละคน และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่องค์กรในระดับสากลซึ่ง ประกอบด้วยความสามารถในการสร้างเครือข่ายหรือขับเคลื่อนกลยุทธ์ในการทำงาน ให้ความสำคัญกับการสร้างคน และพัฒนาคน การมีมุมมองทางด้านกลยุทธ์ และมีความสามารถในการคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน (Transform Process Innovation)

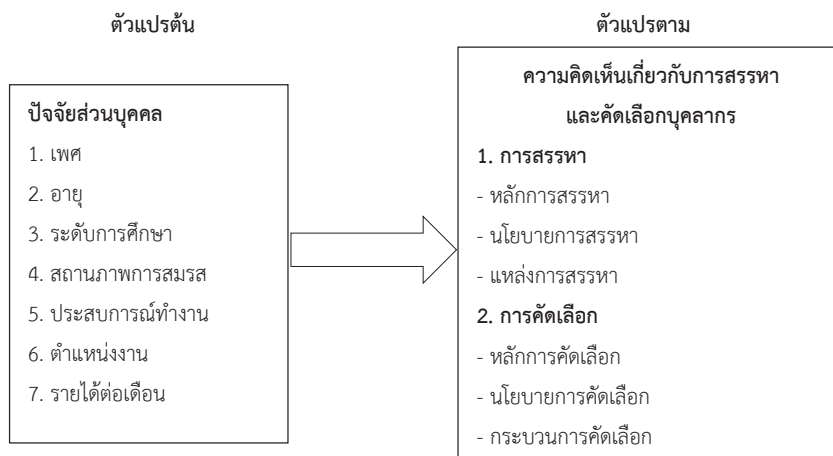
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สามารถสรรหาและคัดเลือกคนที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนในการแข่งขันในยุคดิจิทัล

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545: 88) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหาบุคคล หมายถึงกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ที่สนใจเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย สมคิด บางโม (2556) ได้ให้ความหมาย การสรรหาเริ่มจากการปิดประกาศชักชวนให้ผู้มีคุณสมบัติตามที่ต้องการมาสมัครให้มากที่สุด ดังนั้นจึงต้องมีภาระงานใจโดยวิธีการต่าง ๆ นอกจากนี้ ฉัตรวีณา เอื้อแท้ (2559: 15) ได้ให้ความหมายของการสรรหาไว้ว่า กระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งและตรงตามความต้องการของหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร Noe, R.A., et al. (2015) ได้ให้ความหมายของการสรรหาไว้ว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง แนวปฏิบัติหรือกิจกรรมขององค์กรในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสรรหาและดึงดูดคนที่มีศักยภาพเข้ามาทำงานในองค์กร จึงสรุปการสรรหาบุคลากร (Recruitment) หมายถึง กระบวนการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงสมรรถนะที่เหมาะสมตามความต้องการขององค์กร

พิภพ สุวรรณรักษ์ (2546 : 72) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสรรหาบุคลากรไว้ว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นในองค์กรของรัฐหรือองค์กรธุรกิจของเอกชนมีลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) หลักความเสมอภาค 2) หลักความสามารถ 3) หลักความมั่นคง และ 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง นอกจากนี้ สุภาพร พิศาลบุตร (2546: 29-30) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรไว้ ดังนี้ว่าตามกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น จะเกี่ยวเนื่องกับการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำหรับการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนี้จะรวมประเด็นหลัก คือ การสรรหาและการคัดเลือก โดยกระบวนการทั้งสองเกี่ยวเนื่องกัน กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) การวิเคราะห์งาน 2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 3) การสรรหา และ 4) การกลั่นกรองผู้สมัครขั้นต้น

4.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545: 88) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณา และการตัดสินใจรับบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์กร การคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้และศิลปะในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานออกจากผู้สมัครทั้งหมด และ สมคิด บางโม (2556) ได้ให้ความหมายว่า การคัดเลือก เป็นกระบวนการขั้นต้นเนื่องจากการสรรหาที่มีวัตถุประสงค์ในการคัดเลือกคนดีและเหมาะสมที่สุดมาทำงาน นอกจากนี้ ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ (2562: 239) ได้ให้ความหมายว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเลือกคนเข้าทำงาน โดยเลือกจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด หรือผู้ที่คาดว่าจะทำให้ทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยบุคคลดังกล่าวจะต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ เครื่องมือที่ประกอบในการตัดสินใจเลือกบุคคล นอกจากนี้ Noe, R.A., et al. (2015). ได้ให้ความหมายว่า การคัดเลือก คือกระบวนการที่องค์กรตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับบุคคลเข้าทำงานในองค์กร มาตราฐานของกระบวนการคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วย 5 ด้านคือ ความเชื่อถือได้ ความเที่ยงตรง ความสามารถ ประโยชน์ และถูกต้องตามกฎหมาย จากความหมายของการคัดเลือกบุคลากรที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการบริหารบุคคลที่ต่อเนื่องจากการสรรหา โดยทำการคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือเพียงผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนด และณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545: 98-102) ได้แบ่งกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็น 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย การเริ่มต้นการรับสมัคร การสัมภาษณ์ขั้นต้น การกรอกใบสมัคร การสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติ การตรวจสอบสุขภาพ การคัดเลือกขั้นสุดท้าย และการรับเข้าทำงาน โดยทั่วไปการคัดเลือกบุคลากรไม่จำเป็นต้องทำตามขั้นกิจกรรมตอนในกระบวนการ ผู้มีหน้าที่ในการคัดเลือกจะต้องทำการพิจารณา ตัดสินใจเลือกใช้วิธีการและขั้นตอนที่เหมาะสมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ Mondy, R.W. (2008). กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ การสัมภาษณ์ขั้นต้น การสมัคร การสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติ การตัดสินใจเลือก การตรวจสุขภาพ และการตกลงว่าจ้าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ ฉัตรวิภา เอื้อแท้ (2559) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกของภาคราชการกับภาคเอกชน และ สารีพะห์ แวหามะ (2559) ได้ศึกษากระบวนการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานขององค์กร และนุรไลลา ตือระ และอาเน็ซหะ ลาเต๊ะ (2559) ได้ศึกษาการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานบริษัทในกลุ่มเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง นอกจากนี้ พัทธราภา โพธิ์อ่อง (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก

5. วิธีการดำเนินงานวิจัย

5.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จำนวน 385 คน (อุตสาหกรรมน้ำตาล จังหวัดราชบุรี, 2562) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จำนวน 197 คน โดยการใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamanee และใช้การสุ่มตัวแบบชั้นภูมิ

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร พัฒนามาจาก ปิยาพร ห่องแสง (2555: 209) อัจฉริยา ชื่นเจริญวงศ์ (2555: 119) และพนิดา บุญธรรม (2559: 156) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร 4 ข้อ และด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร พัฒนามาจาก ปิยาพร ห่องแสง (2555: 210), อัจฉริยา ชื่นเจริญวงศ์ (2555: 119) และวิภากร อุภัมชาติ (2558: 91) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร และด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร และ ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

5.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยที่ข้อคำถามนั้น ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย 2 ใน 3 โดยแบบสอบถามมีประเมินค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 - 1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและทดลองใช้ (Pre -Test) กับกลุ่มไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.99 แสดงว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยใช้การทดสอบแบบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way analysis of variance) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

6. ผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.50 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.20 สถานภาพการโสด คิดเป็นร้อยละ 58.90 มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.50 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 72.10 มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.70 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.32) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D.= 0.31)

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวม

การสรรหาบุคลากร	Mean	S.D.	แปลผล
หลักการสรรหา	4.29	0.37	มากที่สุด
นโยบายการสรรหา	4.28	0.36	มากที่สุด
แหล่งการสรรหา	4.23	0.36	มากที่สุด
ภาพรวม	4.27	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการสรรหา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (S.D.= 0.37) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแหล่งการสรรหา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.36)

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวม

การคัดเลือกบุคลากร	Mean	S.D.	แปลผล
หลักการคัดเลือก	4.31	0.35	มากที่สุด
นโยบายการคัดเลือก	4.30	0.35	มากที่สุด
กระบวนการคัดเลือก	4.23	0.35	มากที่สุด
ภาพรวม	4.28	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการคัดเลือก อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (S.D.= 0.35) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการคัดเลือก อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.35)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ความคิดเห็น	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน	
	t	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
การสรรหาบุคลากร	-2.48*	0.01	4.14*	0.00	9.01*	0.00	4.79*	0.00
การคัดเลือกบุคลากร	-2.22*	0.03	1.63	0.16	10.62*	0.00	4.14*	0.00
ภาพรวม	-2.08*	0.04	4.48*	0.00	8.37*	0.00	4.65*	0.00

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่าง

กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการคัดเลือก

7. สรุปและการอภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.50 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.20 สถานภาพการโสด คิดเป็นร้อยละ 58.90 มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.50 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 72.10 มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.70 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.32) และความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D.= 0.31)

7.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านแหล่งการสรรหา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประกาศรับสมัครผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Web site จัดหางาน และ Web site บริษัทอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D.= 0.59) สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรวีณา เอื้อแท้ (2559) ที่ศึกษาพบว่า จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาคเอกชน คือใช้วิธีการและช่องทางหลายช่องทาง และการนำเทคโนโลยีและระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ทำให้ เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในดำเนินการ และสอดคล้องกับการศึกษาของพัชราภา โพธิ์อ่อง (2561) ได้ศึกษาพบว่า มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกขั้นตอนของการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) มาใช้ในการสรรหาบุคลากรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร

7.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านกระบวนการคัดเลือก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสัมภาษณ์ขั้นต้นโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมกับมาตรฐานเบื้องต้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D.= 0.58) สอดคล้องกับการศึกษาของ สารีพะห์ แวหามะ (2559) พบว่า การสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กร ควรผ่านการสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่แผนกต่าง ๆ ทั้งหมด ดังนั้นเพื่อให้เกิดมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรและมีความเป็นธรรมต่อผู้สมัครงาน องค์กรควรมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่ชัดเจนและดำเนินการผ่านเจ้าหน้าที่หน้าตามขั้นตอนที่กำหนด เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีศักยภาพตามที่ องค์กรต้องการ

7.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรนำปัจจัย ส่วนบุคคลดังกล่าวมาประกอบการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในแต่ละกลุ่มให้มีความแตกต่างกันเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

8.1 จากผลการวิจัยพบว่า การสรรหาบุคลากรในด้านแหล่งการสรรหา การประกาศรับสมัครผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Web site จัดหางานต่าง ๆ และ Web site บริษัทมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารและฝ่าย

ทรัพยากรมนุษย์นำไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากร เช่น การสรรหาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8.2 จากผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกบุคลากร ในด้านกระบวนการคัดเลือก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาการคัดเลือกบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งต่างกัน ควรใช้แบบทดสอบและวิธีทดสอบที่แตกต่างกัน และมีการสัมภาษณ์ขั้นต้นโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมกับมาตรฐานเบื้องต้นขององค์การ

เอกสารอ้างอิง (References)

- ฉัตรวีณา เอื้อแท้. (2559). ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ทวีศักดิ์ รูปสิงห์. (2562). การวิเคราะห์งานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บวรนันท์ ทองกัลยา. (2559). มิตรผล เผย 10 วิธีมัดใจบุคลากรในยุคขาดแคลนแรงงาน พร้อมทักษะการทำงานต้องมีในอนาคต. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2563 จาก https://www.mitrphol.com/knowledge_detail.php?topic=10
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชราภา โพธิ์อ่อง. (2561). เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิภพ สุวรรณรักษ์. (2546). การสรรหาและบรรจุพนักงาน. นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- วิภาพร อุภัมชาติ. (2558). ความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจครอบครัว ขนาดใหญ่: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่ม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สารีเพ็ชร์ แวหามะ. (2559). กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์การ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2546). การสรรหาและบรรจุพนักงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สมคิด บางโม. (2556). องค์กรและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- อัจฉริยา ชื่นเจริญวงศ์. (2555). กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Noe, R.A., et al. (2015). *Human resource Management*. (9th ed.) New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Mondy, R.W. (2008). *Human resource Management*. (10th ed.) New Jersey: Person Education.