

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
กับความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งใน
ภาคตะวันออก ต่อปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน และคุณสมบัติของ
ผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ

นุชจรินทร์ วรรณพงษ์

- 1 พ.ค. 2560

370577

TP 3000000

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์


คณะกรรมการจัดการและการทำงาน มหาวิทยาลัยบูรพา

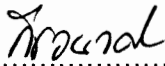
พฤศจิกายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

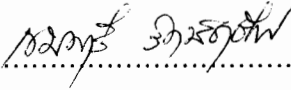
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นุชจรินทร์ วรรณพงษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

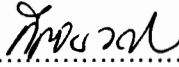

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.วรรณภา ลือกิตตินันท์)

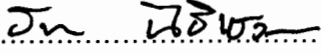

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.กาญจนวลัย นนทแก้ว เฟรรี่)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

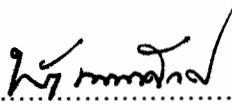

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจมมารี รักษ์ชูชีพ)


..... กรรมการ
(ดร.วรรณภา ลือกิตตินันท์)


..... กรรมการ
(ดร.กาญจนวลัย นนทแก้ว เฟรรี่)


..... กรรมการ
(ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชนภณ นิธิเชาวกุล)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 23 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2558

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และเอาใจใส่ติดตามความคืบหน้าในการทำวิทยานิพนธ์อย่างดีมาก ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ หน่วยงานต้นสังกัดที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสดำเนินการในระดับปริญญาโท รวมถึงเพื่อน ๆ HRM 10 เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่เป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ ดร.ธนภณ นิธิเชาวกุล และ ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และผู้มีอุปการคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในกาวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณพ่อ แม่ และครอบครัวที่เป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยมีความอดทน มานะพยายาม สามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

นุชจรินทร์ วรรณพงษ์

53920702: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: การดึงดูดใจ/ ผู้สมัครงาน/ การสรรหา/ พนักงาน/ คุณสมบัติ/ ชลบุรี

นุชจรินทร์ วรรณพงษ์: การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ต่อปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน และคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ (A COMPARATIVE STUDY OF ATTITUDE TOWARD RECRUITMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGERS IN AUTOMOTIVE INDUSTRY IN CHONBURI AND ATTITUDE ON DECISION MAKING FOR JOB APPLICATION OF SENIOR ENGINEERING STUDENTS AT A PUBLIC AUTONOMOUS UNIVERSITY IN EASTERN REGION). อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์: วรรณภา ลือภิตินันท์, Ph.D., กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่, Ph.D., 108 หน้า ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่ต้องการของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน วิธีการสมัครงาน และความพร้อมในการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก รวมถึงเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการกับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตชั้นปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 182 คน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 158 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการศึกษาพบว่า นิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานประกอบการ ในขณะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญกับความมีชื่อเสียงของสถาบันมากกว่านิสิต และเมื่อพิจารณาวิธีการสรรหาพนักงานของ สถานประกอบการและวิธีการสมัครงานของนิสิตที่เลือกใช้มากที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า สถานประกอบการและนิสิตใช้ช่องทางเหมือนกัน คือ การสมัครงานที่บริษัท การสมัครผ่านสถาบัน การศึกษา การสมัครทางอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ยังพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความพร้อมที่จะพัฒนางานในระดับมากที่สุด แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับมาก สำหรับคุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการและความพร้อมในการทำงานของนิสิตในด้านอื่น พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านภาษาในระดับมาก แต่นิสิต มีความพร้อมในการทำงานในระดับปานกลาง

53920702: MAJOR: HUMAN RESOURCES MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCES MANAGEMENT)

KEYWORDS: ATTRACTION/ RECRUITMENT/ QUALIFICATIONS OF JOB APPLICANT/ CHONBURI

NUCHJARIN WANNAPONG: A COMPARATIVE STUDY OF ATTITUDE TOWARD RECRUITMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGERS IN AUTOMOTIVE INDUSTRY IN CHONBURI AND ATTITUDE ON DECISION MAKING FOR JOB APPLICATION OF SENIOR ENGINEERING STUDENTS AT A PUBLIC AUTONOMOUS UNIVERSITY IN EASTERN REGION. ADVISORS: WANNAPA LUEKITINAN, Ph.D., KANVALIA NONTAKAEW FARRY, Ph.D., 108 P., 2015.

This study aimed to explore attractive factors, recruitment methods, and qualifications of applicant required by the automotive companies in industrial estates in Chon Buri province, to examine the factors affecting decision making for job application, application methods, and readiness for job application of senior engineering students at an autonomous university in the eastern region of Thailand, and to compare the attitude of the automotive companies toward recruitment and the decision making for job application of the senior engineering students. The data collecting tool was questionnaire. The samples were consisted of 182 senior engineering students and 158 human resources managers. The statistics used for data analysis were mean (\bar{X}) and standard deviation (SD). The findings revealed that the students gave precedence to job description, working environment, growth possibility, and self-development opportunity rather than the company reputation; meanwhile, the companies gave precedence to the company reputation rather than the students. When considering recruiting methods of automotive company and how to apply for a job of students, the same 3 channels of both were apply at the company, apply through institute and apply through internet. It is also found that the companies required employee's qualifications of problem solving, team working, enthusiasm, not discriminating the task, and readiness for work improvement in the highest level. But, the students' level of readiness for getting to work was high. When other employee's qualifications required by the companies and the readiness for getting to work of the students was explored, it is found that the companies need the employee's qualification of language proficiency in a high level, but the readiness for getting to work of the students was in moderate level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวทางในการวิจัย	6
นิยามศัพท์.....	8
2 แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร	11
แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ.....	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ	29
คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย สาขาวิศวกรรมศาสตร์.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	55

สารบัญ

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ	58
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	62
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถาน ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	65
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการวิจัย	70
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก	86
ภาคผนวก ข	99
ภาคผนวก ค	103
ประวัติย่อผู้วิจัย	108

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบหลักการปฏิบัติระหว่างระบบคุณธรรมกับระบบอุปถัมภ์ 14
2-2	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน 43
3-1	จำนวนนิสิตชั้นปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 49
3-2	จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 นิคมอุตสาหกรรม 49
4-1	จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ยานยนต์..... 58
4-2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของ สถานประกอบการ..... 59
4-3	จำนวน และร้อยละ ของวิธีการสรรหาของสถานประกอบการ..... 60
4-4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการ ต้องการ 61
4-5	จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะของนิสิตชั้นปีที่ 4 62
4-6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 63
4-7	จำนวน และร้อยละ ของวิธีการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4..... 64
4-8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของผู้สมัครงานของนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 64
4-9	การเปรียบเทียบปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของสถานประกอบการ และ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4..... 66
4-10	การเปรียบเทียบวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมกับวิธีการ สมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4..... 67
4-11	การเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการกับความพร้อม ของผู้สมัครงาน..... 68

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวทางในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในขณะที่สังคมโลกก้าวเข้าสู่สังคมหลังอุตสาหกรรม (Post-industrial sector) แต่การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในหลายทศวรรษที่ผ่านมายังอาศัยการเติบโตทางภาคอุตสาหกรรม และแม้ว่าช่วงปี พ.ศ. 2539 เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเริ่มชะลอตัวลงจนเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ แต่ความสำคัญของภาคอุตสาหกรรมก็มีได้ลดลงไป ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นทั้งในเชิงนโยบายและรายได้ ดังเห็นได้จากโครงสร้างทางเศรษฐกิจไทยและโครงสร้างสินค้าส่งออก (สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย, 2541, หน้า 37) และหากพิจารณามูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) มูลค่าการส่งออกการจ้างงานและการลงทุน พบว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมมีส่วนที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จึงเป็นการยืนยันได้ว่าธุรกิจภาคอุตสาหกรรมได้เติบโตอย่างต่อเนื่องตลอดจนมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศ (คณะกรรมการกิจการเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมวุฒิสภา, 2540, หน้า 32 อ้างถึงใน พรนารี โสภานุตร, 2555, หน้า 1)

ทั้งนี้ในรายงานวิจัย เรื่องงานวิจัยพัฒนาการเศรษฐกิจมหภาคของไทยและทางเลือกในอนาคต (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550, หน้า 9) กล่าวว่าในปี พ.ศ. 2570 ภาคอุตสาหกรรมจะเกิดปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไม่เพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7-10 ได้มีเป้าหมายเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในทุกระดับการศึกษาและเพิ่มสัดส่วนของนักศึกษาในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อกลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ให้มากขึ้น รวมถึงมีแนวทางพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีความสามารถในการประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป. อ้างถึงใน พรนารี โสภานุตร, 2555, หน้า 2) ซึ่งจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ระบุว่าในปี พ.ศ. 2530-2532 มีการขาดแคลนวิศวกรถึง 5,000 คนและคาดการณ์ว่าความต้องการกำลังคนประเภทดังกล่าวจะมีมากขึ้น โดยเป้าหมายในการพัฒนาทางการศึกษาคือในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 กำหนดให้มีการรับนักศึกษาใหม่ในระดับอุดมศึกษามีสัดส่วนของสายวิทยาศาสตร์ต่อสายสังคมศาสตร์เป็น 30:70 โดยเน้นการผลิต แพทย์ ทันตแพทย์ เกษษกร วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ และกำลังคนสาขาบริการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะนโยบายการผลิตวิศวกร ยังได้ต่อเนื่องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่ระบุ

ว่าให้เร่งรัดและขยายการผลิตวิศวกรช่างเทคนิคช่างฝีมือและบุคลากรในสาขาขาดแคลนอื่น ๆ ด้วย รวมถึงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ระบุว่ายังขาดแคลนบุคลากรทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและรวมทั้งพัฒนาความสามารถของทรัพยากรบุคคลของชาติในทุกระดับและในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยังมีแนวทางพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นให้มีความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ที่น่าไปใช้ในการพัฒนาประเทศ

แม้กำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะประกอบด้วยบุคลากรหลายสาขาวิชาชีพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เกษษกร หรือนักวิทยาศาสตร์ แต่ผู้เป็นกำลังขับเคลื่อนในภาคอุตสาหกรรม การผลิตของประเทศคือ ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมหรือวิศวกร เนื่องจากวิศวกรเป็นหัวใจสำคัญ ต่อกระบวนการถ่ายทอดและการพัฒนาเทคโนโลยี โดยมีบทบาทเป็นทั้งผู้รับและผู้นำเอาความรู้ (Know-how) ทางเทคโนโลยีไปประยุกต์ดัดแปลงแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา (สมบัติ กุสุมาวดี, 2537, หน้า 9) โดยศาสตราจารย์นักสถิติ กุวัฒนาชัย (2551 อ้างถึงใน ประสบสุข หอมหวน และ ยุพิน กาญจนะศักดิ์คำ, 2552) กล่าวว่าสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยมีการผลิตบัณฑิตทางด้าน วิศวกรรมศาสตร์รวมทั้งหมดประมาณปีละ 16,000 คน (ข้อมูล พ.ศ. 2551) ปัจจุบันประเทศไทย มีวิศวกรทั้งสิ้นประมาณ 230,000 คน และประมาณครึ่งหนึ่งทำงานอยู่ในเขตปริมณฑล จุดอ่อนของ วิศวกร ที่ผลิตจากสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยในปัจจุบัน คือ คุณภาพของบัณฑิตทางด้าน วิศวกรรมศาสตร์โดยรวมยังมีปัญหาขาดทักษะของการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ขาดทักษะและศักยภาพทางการสื่อสาร (Communication skills) ขาดความเป็นผู้นำและความคิด สร้างสรรค์ (Leadership and creativity) มีปัญหาในการทำงานเป็นทีมสืบเนื่องจากระบบการฝึกฝน ในระหว่างอยู่ในรั้วมหาวิทยาลัย (Lack of teamwork ability) ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งเตรียม ความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ได้ โดยเฉพาะแรงงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ซึ่งเป็นแรงงานที่จำเป็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ ทันสมัย การผลิตแรงงานด้านนี้เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งปริมาณและ คุณภาพ

และจากผลการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานด้าน วิศวกรรมศาสตร์ในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย ของ ประสบสุข หอมหวน และยุพิน กาญจนะศักดิ์คำ (2552) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ของประเทศไทยจำนวน 508 แห่ง พบว่าสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมร้อยละ 33.85 เห็นว่า ใน พ.ศ. 2555 มีความต้องการวิศวกรโดยเฉลี่ย 3.09 คนต่อสถานประกอบการ ซึ่งเป็น ความต้องการโดยประมาณ 2,982 คน สถานประกอบการร้อยละ 37.2 ตอบว่า มีการขาดแคลน

วิศวกร โดยเฉลี่ย 2.60 คนต่อสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการขาดแคลนโดยรวมประมาณ 2,757 คน สาขาที่ขาดแคลนมากที่สุด คือ สาขาเครื่องกล คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของวิศวกร คือ ความชำนาญด้านสาขาที่จบมา ความขยัน ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความชำนาญด้านภาษา ความมีวินัย การมีใบประกอบวิชาชีพ (กว.) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีลักษณะเป็นผู้นำ ตามลำดับ สำหรับความเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของวิศวกรที่สำคัญ คือ ความชำนาญด้านภาษา คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบกับการรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้าบริการการลงทุนเงินทุนและแรงงานมีฝีมืออย่างเสรีซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยต้องปรับตัวเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติ (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ของวิชาชีพ ได้แก่ วิชาชีพสาขาวิศวกรรม แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บัญชี สถาปนิก และนักสำรวจ (พัชรพล วังศ์บุญสิน, 2554) ก็เป็นผลทำให้วิศวกรจะต้องมีคุณสมบัติในด้านมาตรฐานวิชาชีพ และทักษะในการติดต่อสื่อสารเพิ่มมากขึ้น

จากที่กล่าวข้างต้น เห็นได้ว่าสถาบันการศึกษาผลิตบัณฑิตทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ปีละ 16,000 คน แต่ผลการวิจัยของประสพสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา (2552) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมเพียง 508 แห่ง พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการใช้วิศวกรประมาณ 2,982 คน ซึ่งจำนวนสถานประกอบการในภาพรวมทั้งประเทศมีถึง 138,177 โรงงาน ซึ่งเป็นโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2556) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีการขาดแคลนวิศวกรอยู่ สถาบันการศึกษาในประเทศไทยหลายแห่งเปิดสอนหลักสูตรด้านวิศวกรรมศาสตร์มากขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้สำเร็จการศึกษาวิศวกรรมศาสตร์จะได้ทำงานตรงกับสาขาที่จบมา ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่าบัณฑิตที่จบทางด้านวิศวกรรมศาสตร์มีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ หรืออาจเป็นไปได้ว่าสถานประกอบการใช้ช่องทางการสรรหาบุคลากรไม่เหมาะสม

สำหรับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากในการรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และเป็นการป้องกันปัญหาเรื่องบุคลากร ไม่มีคุณภาพ เนื่องจากหากมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้ได้รับบุคลากรที่ผิดพลาดและไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ที่ให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นขั้นตอนแรก ก็จะป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ (ธีระ ไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์, 2549, หน้า 1) ประเภทของ

ธุรกิจ สภาพสิ่งแวดล้อมและที่ตั้งของสถานประกอบการ รวมทั้งฐานะของธุรกิจ ภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสรรหาบุคลากรทั้งสิ้น (ปองหทัย พึ่งนุ่ม, 2550, หน้า 1)

จากข้อมูลของสมาพันธ์อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอาเซียน กล่าวว่า จิตความสามารถของอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยนั้นอยู่ในระดับที่สูง และมีขอบเขตอุตสาหกรรมที่กว้างขวาง ไม่เฉพาะ โรงงานผลิตรถยนต์เท่านั้น แต่ยังมีโรงงานผลิตชิ้นส่วน โรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ เข้ามาสร้างฐานการผลิตในไทย หลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ เออีซี เห็นว่า ศักยภาพของประเทศในภูมิภาคนี้ มีแค่ 5 ประเทศที่จะสามารถก้าวขึ้นสู่การเป็นฮับของภูมิภาคได้ ประกอบกับการวิเคราะห์ว่าประเทศไทยมีโอกาสที่จะก้าวเป็นผู้ผลิตรถยนต์อันดับสองของโลก เพราะอินเดียเริ่มใช้รถยนต์มากขึ้น ยุโรปตะวันออกก็เริ่มใช้รถยนต์ เฉพาะจีนประเทศเดียวมีประชากรถึง 1,400 ล้านคน ประชาชนร่ำรวยขึ้น กำลังซื้อรถยนต์จึงมีมหาศาล ประเทศไทยได้เปรียบเรื่องภาษีอุตสาหกรรมยานยนต์ ไม่เพียงสะท้อนให้เห็นถึงโอกาสของคนไทย แต่ชี้ให้เห็นความท้าทายในการพัฒนากำลังคนให้ทันและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด ในอดีตประเทศไทยมีกำลังคนในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ประมาณ 300,000-400,000 คน ในจำนวนนี้เป็นวิศวกรประมาณร้อยละ 5 หรือ 15,000-20,000 คน และหลังจากประเทศไทยก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2015 ประมาณปี 2020 ตัวเลขการผลิตรถยนต์น่าจะเพิ่มขึ้น 4.5-5 ล้านคัน (กลุ่มยานยนต์เชื้อไทยแกร่งจีแก้แรงงานขาดรับ 'เออีซี', 2556) เมื่ออุตสาหกรรมรถโตบุคลากรในอุตสาหกรรมจะต้องเติบโตเป็น 2 เท่า หรือประมาณ 800,000 คน แล้วยังมีธุรกิจเกี่ยวเนื่องในเรื่องของเครื่องจักรอุปกรณ์ต่าง ๆ ประมาณคร่าว ๆ ต้องใช้คนราว 500,000 คน ความต้องการวิศวกรในสายการผลิตยานยนต์จะเพิ่มขึ้นอีก 5,000-6,000 คน

ดังนั้น จึงเป็นประเด็นที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการสรรหาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ และความคิดเห็นที่มีต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการในการดึงดูดผู้สมัครงาน และเลือกใช้ช่องทางสรรหาที่เหมาะสม รวมถึงผลการวิจัยยังเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณสมบัติของนิสิตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่ต้องการของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน วิธีการสมัครงาน และความพร้อมในการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานประกอบการสามารถนำมาปรับการวางแผนสรรหา คัดเลือก และสร้างดึงดูดใจผู้สมัคร
2. สถาบันการศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาคุณสมบัติของนิสิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. นิสิตจะได้ทราบคุณสมบัติ และสามารถเตรียมทักษะและความพร้อมในการทำงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหา ทักษะความรู้ ความสามารถ ที่ต้องการของผู้ประกอบการ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีกับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก
2. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มที่ 1 คือ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 จำนวน 344 คน

กลุ่มที่ 2 คือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 260 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มที่ 1 คือ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 จำนวน 182 คน และใช้วิธีการ
สุ่มแบบกลุ่ม

กลุ่มที่ 2 คือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 158 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบ
กลุ่ม

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

3.1 ระยะเวลาที่ศึกษา ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2557 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

3.2 ระยะเวลาที่เก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 ถึง มกราคม พ.ศ. 2558

กรอบแนวทางในการวิจัย

กรอบแนวทางในการวิจัยนี้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการศึกษานิเทศน์ และตัวแปร
ที่ใช้ โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของความคิดเห็นจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมรถยนต์ และส่วนของความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์
ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพที่ 1-1

<p>การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ต่อปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน และคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ</p>	
<p>สถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์</p>	<p>นิสิตชั้นปีที่ 4</p>
<p><u>ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทน - สวัสดิการ - ลักษณะงาน - เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ - สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน - ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน - โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - โอกาสในการพัฒนาตนเอง - ความมั่นคงในงาน 	<p><u>ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทน - สวัสดิการ - ลักษณะงาน - เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ - สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน - ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน - โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - โอกาสในการพัฒนาตนเอง - ความมั่นคงในงาน
<p><u>วิธีการสรรหาพนักงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับสมัครที่บริษัท - การสรรหาจากสถาบันการศึกษา - การใช้สำนักจัดหางาน - การจ้างบริษัทจัดหางาน - การจัดตลาดนัดแรงงาน - การสรรหาทางอินเทอร์เน็ต 	<p><u>วิธีการสมัครงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การสมัครงานที่บริษัท - การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา - การสมัครผ่านสำนักจัดหางาน - การสมัครผ่านบริษัทจัดหางาน - การสมัครงานในตลาดนัดแรงงาน - การสมัครทางอินเทอร์เน็ต
<p><u>คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะด้านภาษา - ความสามารถในการแก้ไขปัญหา - ความสามารถในการแสดงออก - ความเป็นผู้นำ - ความสามารถในการทำงานเป็นทีม - การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา - ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ - ความกระตือรือร้น ไม่เลือกงาน - ความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง 	<p><u>ความพร้อมในการสมัครงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะด้านภาษา - ความสามารถในการแก้ไขปัญหา - ความสามารถในการแสดงออก - ความเป็นผู้นำ - ความสามารถในการทำงานเป็นทีม - การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา - ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ - ความกระตือรือร้น ไม่เลือกงาน - ความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

ภาพที่ 1-1 กรอบแนวทางการวิจัย

นิยามศัพท์

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดผู้สมัครงาน หมายถึง ปัจจัยดึงดูดที่เอื้อนำมาใช้เพื่อกระตุ้นให้ผู้สมัครงานสนใจที่จะเข้ามาสมัครงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในงาน

วิธีการสรรหาพนักงาน หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับวิธีการค้นหาบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร ประกอบด้วย การรับสมัครที่บริษัท การสรรหาจากสถาบันการศึกษา การใช้สำนักงานจัดหางาน การจ้างบริษัทจัดหางาน การจัดตลาดนัดแรงงาน การสรรหาทางอินเทอร์เน็ต

คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ หมายถึง ทักษะที่ต้องมีการทำงานเกิดจากการเรียนรู้ที่ติดตัวบุคคลนั้น ๆ มาและสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ และที่ได้จากสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นรากฐานในการทำงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านภาษา ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการแสดงออก ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และมีความพร้อม ที่จะพัฒนางานและตนเอง

นิสิตชั้นปีที่ 4 หมายถึง นิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน หมายถึง องค์กรประกอบหลายอย่างซึ่งแต่ละอย่างเป็นเหตุผลของแต่ละบุคคลกับความต้องการของตนในการตัดสินใจสมัครงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในงาน

วิธีการสมัครงาน หมายถึง วิธีในการค้นหาช่องทางเพื่อสมัครงานตามช่องทางต่าง ๆ ประกอบด้วย การสมัครงานที่บริษัท การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา การสมัครผ่านสำนักจัดหางาน การสมัครงานในตลาดนัดแรงงาน และการสมัครทางอินเทอร์เน็ต

ความพร้อมในการสมัครงาน หมายถึง คุณภาพของผู้สมัครงานในตำแหน่งวิศวกร ประกอบด้วย ทักษะด้านภาษา ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการแสดงออก

ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา ทักษะใน
การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความกระตือรือร้น ไม่เลือกงาน และความพร้อมที่จะ
พัฒนางานและตนเอง

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ต่อปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน และคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ
5. คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย สาขาวิศวกรรมศาสตร์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การ จึงมีนักวิชาการให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ต่าง ๆ กัน พอสรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการทำงาน มีคุณภาพชีวิตทำงานที่ดี เสริมสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิต (สุนันทา เลานันท์, 2542; วรรณารถ แสงมณี, 2547; ณีภูษพันธ์ เขจรนันท์, 2548; เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2551; Dessler, 2008; Stone, 2008) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด ซึ่งมีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ด้านทักษะและเจตคติและมีความสามารถ เป็นการปฏิบัติที่ ๆ เกี่ยวกับคน (Fisher, 1993; นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2550; Noe, 2007) ยังมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึง กิจกรรมในการพัฒนา จูงใจการปฏิบัติงาน รวมทั้งการหลอมรวมความต้องการของบุคคลแต่ละคนให้เกิด

ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2540; Mondy, Noe & Premeaux, 1999; Bowin & Harvey, 2001; Armstrong, 2006)

จากความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ ที่กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการจัดการที่ทำให้คนในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนด้านอัตรากำลัง การสรรหาคนที่มีความสามารถตามความต้องการ การพัฒนาคนให้เกิดทักษะเพื่อเพิ่มระดับความสามารถ การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของชีวิต ก็สามารถพัฒนาหรือดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งก็คือ การสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมและความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามท้องที่ความต้องการในตำแหน่งที่ว่างอยู่ การทดแทนบุคลากรที่ลาออก หรือไม่สามารถหาคนมาได้ตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน พอสรุปได้ว่าการสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการเสาะแสวงหา ดึงดูด ชักชวนให้ คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและสนใจในการทำงานและจัดการให้บุคคลที่สามารถจะทำงานได้เข้ามาสมัครในตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน (Carrell, et al., 1992; Crouch & Jamison, 1995; Yoders, 1993; เชาวน์ โรจนแสง, 2537; วรนาถ แสงมณี, 2546) และการสรรหาบุคลากรคือ กระบวนการ ค้นหาและชักจูงผู้สมัครงานเป็นการค้นหาประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ เพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมงานในองค์กร (Bernardin & Russell, 1993; Bartol & Jamison, 1994; Stahl, 1962; ธงชัย สันติวงษ์, 2535) ในขณะที่นักวิชาการอีกหลายท่านกล่าวถึงการสรรหาบุคลากรว่าเป็น กระบวนการสรรหาบุคคลภายนอกหรือการคัดเลือกบุคคลภายในเป็นการจัดหาบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์กรเพื่อให้องค์กรได้คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมต่อไป (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2529; สุภาพร พิศาลบุตร, 2550; บรรพต วิรุณราช, 2552)

จากความหมายการสรรหาบุคลากรต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นพอจะสรุปความหมายของการสรรหาบุคลากรได้ว่าเป็นกระบวนการค้นหาหรือชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร

ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร

ความสำคัญหรือความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรมักมีสาเหตุหรือที่มา

ดังต่อไปนี้ (จุมพล หนิมพานิช, 2547)

1. เกิดจากการที่มีการขยายกิจการคือการมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ขึ้นมาในแง่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเพื่อที่จะได้นำเข้ามาปฏิบัติงาน
 2. เกิดจากมีการลาออกโอนย้ายเกษียณอายุหรืออื่น ๆ ที่ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่งในแง่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนทั้งนี้เพื่อให้กิจการดำเนินต่อเนื่องไปได้
 3. เกิดจากการมีการเลื่อนบุคลากรไปจากตำแหน่งเดิมทำให้ตำแหน่งดังกล่าวว่างลงในกรณีดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน
- วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร
- โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ในการสรรหาบุคลากรมีดังนี้ (บุญทัน เอกไชสง และเฮ็ดสาระภูมิ, 2528)

1. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะเชื่อว่าเป็นประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อขจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากความไม่พอใจในงานอุบัติเหตุตลอดจนความขัดแย้งของบุคลากรต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งหากมีหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีก่อนรับเข้าทำงานแล้วปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวก็อาจไม่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดได้น้อยที่สุด
3. เพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายลูกจ้างในแง่ที่ได้ทำงานที่ตนพึงพอใจและเพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายนายจ้างหรือองค์กรในแง่ของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ผลเต็มที่

กระบวนการสรรหา

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 อ้างถึงใน ธวัชพงศ์ ธนิตลิมประพงศ์, 2552, หน้า 25-26) ได้สรุปกระบวนการสรรหาบุคคลว่ามี 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดลักษณะงาน หมายถึง ขั้นตอนการออกแบบงานและทำการวิเคราะห์งานซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เข้าใจได้ชัดแจ้งถึงลักษณะของงานในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคคลที่ต้องการ
2. การพิจารณาการวางแผนการสรรหา หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะใช้สรรหาซึ่งควรจะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้สามารถสื่อความไปถึงกลุ่มบุคคลที่องค์กรต้องการได้โดยตรงมากที่สุด รวมไปถึงการพิจารณาแหล่งที่จะไปทำการสรรหาอีกด้วย
3. การพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดการจูงใจในการสรรหา หมายถึง การพิจารณากลไกของการสรรหาที่สามารถดึงดูดใจผู้สมัคร ซึ่งเป็นการพิจารณาที่มีการคำนึงถึงความคาดหมาย

ของทั้งสองฝ่าย เพื่อที่จะกำหนดให้เข้ากันได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. การดำเนินการสรรหา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้

ระบบการสรรหา

สมพงษ์ เกษมสิน (2521) วิธีการสรรหาบุคลากรซึ่งโดยทั่วไปจะมีอยู่ด้วยกัน 2 ระบบคือ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ซึ่งมีความแตกต่างกันดังนี้

1. ระบบคุณธรรม (Merit system) ได้มีผู้แปลเป็นภาษาไทยต่าง ๆ กัน เช่น ระบบคุณวุฒิ ระบบความรู้ความสามารถ ระบบความดีและความสามารถ เป็นต้น อย่างไรก็ตามในหลักการแล้วเหมือนกันและจะแปลมาจากภาษาอังกฤษคำเดียวกันระบบคุณธรรมเป็นที่นิยมใช้ในการบริหารบุคคลแพร่หลายในหลายประเทศและเป็นที่ยอมรับนับถือกันว่าเป็นระบบที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด วัตถุประสงค์ของระบบคุณธรรมคือ ต้องการขจัดระบบอุปถัมภ์ (Patronage) ออกไปกับความต้องการให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน วิธีการที่สำคัญของระบบคุณธรรมคือการสอบเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมาปฏิบัติงาน แนวคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมได้แก่ ลักษณะเด่น 4 ประการคือ

1.1 หลักความเสมอภาคการเข้าปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ นั้นผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมมีโอกาสและสิทธิ์เท่ากันที่จะสมัครสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าทำงาน โดยไม่คำนึงถึงชาติตระกูล ศาสนาหรือผิวพรรณ ทั้งนี้เพราะว่าทุกคนย่อมมีสิทธิ์เท่าเทียมกันและในการกำหนดเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่การงานก็ยึดหลักนี้ เป็นสำคัญ

1.2 หลักความสามารถในการเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นจะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นสำคัญต้องพยายามหาทางคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีที่สุด โดยประกาศเชิญชวนให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครสอบให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้แล้วจัดให้มีการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก

1.3 หลักความมั่นคงในการปฏิบัติงานความมั่นคงในงานย่อมมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมาก สำหรับผู้ที่ป็นข้าราชการแล้วย่อมมีหลักประกันว่าการรับราชการนั้นย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและสามารถยึดถือเป็นอาชีพได้ ส่วนในองค์กรธุรกิจก็มีหลักการและกฎเกณฑ์ที่ให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงานเช่นกัน โดยเฉพาะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเป็นหลักประกันสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่

1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักการข้อนี้มีลักษณะมุ่งเน้นเฉพาะข้าราชการ

มากกว่าวงการธุรกิจในวงข้าราชการประจำต้องตั้งมั่นอยู่ในความเป็นกลางทางการเมืองมิให้ถูกแทรกแซงทางการเมืองหรือถูกบังคับให้อยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของการพรรคการเมืองใด

2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) เป็นลักษณะตรงข้ามกับระบบคุณธรรมซึ่งจะหมายถึง ระบบซบเล็งระบบเล่นพรรคและระบบชอบพอเป็นพิเศษระบบอุปถัมภ์กล่าวได้ว่ามีอยู่ในทุกสมัยในทุกประเทศจะแตกต่างกันบ้างก็เพียงแต่องศาของการนำมาใช้ว่าจะมากน้อยเพียงใดเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าวิธีการสรรหาบุคลากรทั้ง 2 ระบบ มีความแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบหลักการปฏิบัติระหว่างระบบคุณธรรมกับระบบอุปถัมภ์

ระบบคุณธรรม	ระบบอุปถัมภ์
1. ยึดหลักความสามารถ	1. ยึดความพึงพอใจ
2. เปิดโอกาสให้ทุกคนเท่าเทียมกัน	2. ให้โอกาสแก่พรรคพวกหรือญาติพี่น้อง
3. มีความมั่นคงในการทำงาน	3. ขาดความมั่นคงในการทำงาน
4. ไม่มีอิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรก	4. มีอิทธิพลการเมืองเข้าแทรกแซงการทำงาน

ที่มา: ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์ (2552, หน้า 21)

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าระบบคุณธรรมนั้นเป็นหลักที่ดี ยุติธรรม เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหลักประกันให้กับหน่วยงานว่าจะได้คนมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหลักประกันต่อบุคคลผู้ทำงานว่าจะมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าระบบอุปถัมภ์จะมีความหมายทั่ว ๆ ไปในทางที่ไม่ค่อยดีนักก็ยังมีการบริหารงานบุคคลบางหน่วยงานยังคงต้องใช้ระบบนี้อยู่ เพราะบางตำแหน่งไม่สามารถบรรจุบุคคลตามระบบคุณธรรม ได้ดังเช่น ตำแหน่งที่ต้องการความไว้วางใจสูง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ด้านบัญชี หรือตำแหน่งที่หาบุคคลมาทำงานได้ยาก ดังนั้นระบบอุปถัมภ์จึงมิได้เลวร้ายไปเสียทุกอย่าง ถ้าหากนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์โดยการเสริมสร้างกับระบบคุณธรรมก็จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ประเภทการสรรหา

การสรรหาที่มีประสิทธิภาพควรมีการใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่าง ซึ่งเทคนิคเหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับชนิดของงานที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การสรรหาสามารถจำแนกได้เป็น

2 ประเภทใหญ่ ตามแหล่งแสวงหากำลังคน (กอบกุล เลิศกษิต, 2537) โดยแบ่งการสรรหาภายใน และการสรรหาภายนอก (ชูชัย สมิทธิไกร, 2552; สมาน รังสิโยกฤษณ์, 2526 และชงชัย สันติวงษ์, 2535) ซึ่งการสรรหาทั้งสองประเภทต่างก็มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามองค์กรส่วนใหญ่มักใช้การสรรหาทั้งสองประเภทควบคู่กัน ไป เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานมากที่สุด

อาจสรุปได้ว่า แหล่งการสรรหาบุคลากร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ดังนี้

1. การสรรหาภายในองค์กร คือการเลือกสรรด้วยวิธีคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งบุคคล ในหน่วยงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้ไป ปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่หรือระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร เช่น ลดช่องว่าง ในการปรับตัว องค์กรมีโอกาสสูงที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน องค์กรเสียค่าใช้จ่าย น้อยลง และสามารถเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของ บุคลากรหรือบุคลากรที่ต้องการเปลี่ยนลักษณะงานใหม่จะรู้สึกยินดีที่ไม่จำเป็นต้องออกไปหางาน ใหม่ แต่การสรรหาภายในองค์กรยังมีข้อเสียบางประการ เช่น ผู้ที่ยังไม่มีโอกาสได้รับการบรรจุ มีความรู้สึกว่าการสรรหาดังกล่าวนั้นขาดเหตุผลและไม่ยุติธรรมเพียงพอ บุคลากรบางคนอาจจะ เก่งทางวิชาการแต่ขาดความรู้ด้านการบริหาร หรือเป็นบุคคลที่ไม่กว้างขวางในสังคมภายนอก นอกจากนั้นยังอาจเป็นบุคคลที่มองไม่เห็นข้อบกพร่องของตนเองและของหน่วยงานที่ตนต้อง รับผิดชอบ ในกรณีที่ต้องพิจารณามาตรฐานที่แน่นอนตลอดจนขาดเหตุผลในการสรรหาแทนที่จะ เป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกลับทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความระส่ำระสายได้

2. การสรรหาภายนอก คือ การสรรหาพนักงานที่มีความเหมาะสมจากภายนอกองค์กร เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง เป็นวิธีการที่หลายองค์กรนำมาใช้ในการสรรหาพนักงาน ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เหมาะสมเข้าทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความ หลากหลายในมุมมองที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถหาพนักงานที่เหมาะสมใน จำนวนที่เพียงพอให้แก่องค์กรได้ แต่เนื่องจากแหล่งที่มาของพนักงานจากภายนอกองค์กรมี ขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนมาก ตลอดจนงานแต่ละชนิดจะมีความต้องการพนักงานที่มี คุณสมบัติที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลถึงวิธีการสรรหาพนักงาน ดังนั้นการดำเนินการสรรหาพนักงาน จากภายนอกองค์กร จะต้องอาศัยทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการดำเนินงาน เพื่อให้ การสรรหาสามารถดึงดูดกลุ่มบุคคลที่องค์กรต้องการให้มีความสนใจที่จะเข้าร่วมงานอย่าง ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

ข้อดีข้อเสียของการสรรหาประเภทต่าง ๆ

ข้อดีของการสรรหาจากภายในองค์กร

การสรรหาบุคคลจากภายในองค์กรคือการเลื่อนตำแหน่งหรือการโยกย้ายบุคลากรปัจจุบันขององค์กรเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่การสรรหาแบบนี้จึงมีประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรหลายประการดังนี้

1. ลดช่องว่างในการปรับตัว พนักงานปัจจุบันขององค์กรจะมีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับองค์กรไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดโครงสร้างระบบการทำงานเป้าหมายและนโยบาย ค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรทำให้พวกเขาไม่จำเป็นต้องเสียเวลาหรือเสียเวลาน้อยลงในการปรับตัวเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่และสามารถเริ่มต้นศึกษาและปฏิบัติงานได้ในเวลาที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

2. องค์กรมีโอกาสสูงที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานหากผลการปฏิบัติงานในอดีตคือสิ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานในอดีตคือสิ่งที่จะทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคตได้ดีที่สุดแล้วการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรก็ย่อมช่วยให้องค์กรมีโอกาสสูงที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะองค์กรสามารถประเมินได้เป็นอย่างดีว่าพนักงานคนใดมีความสามารถแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด อย่างไรก็ตามองค์กรจำเป็นต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและเที่ยงธรรมเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวพนักงาน

3. การเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร ค่าใช้จ่ายนี้มีได้มีเพียงค่าใช้จ่ายจริงในการสรรหาเท่านั้นแต่ยังรวมถึงค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกการฝึกอบรมและพัฒนาและค่าใช้จ่ายระหว่างที่พนักงานใหม่ใช้ในการปรับตัวอีกด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการสรรหาบุคลากรระดับผู้บริหารองค์กรอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากสำหรับการว่าจ้างบริษัทจัดหางานเอกชนเพื่อค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูง

4. ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจพนักงาน การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรโดยการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายพนักงานไปสู่ตำแหน่งพนักงานใหม่จะช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของพนักงานได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการเลื่อนหรือโยกย้ายตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิมเพราะพนักงานจะรู้สึกว่าการมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานหรือพนักงานที่ต้องการเปลี่ยนลักษณะงานใหม่ก็จะรู้สึกยินดีที่ไม่จำเป็นต้องออกไปหางานใหม่

ข้อเสียของการสรรหาจากภายในองค์กร

1. การสรรหาบุคลากรคนใดคนหนึ่งภายในองค์กรขึ้นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างย่อมมี

ผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ กล่าวคือ ผู้ที่ยังไม่มีโอกาสได้รับการสรรหาก็จะมีความรู้สึกว่าการสรรหาดังกล่าวนั้นขาดเหตุผลและไม่ยุติธรรมเพียงพอ

2. การสรรหามูลค่าจากภายในขึ้นมาบางครั้งไม่ได้หลักประกันว่าจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ เพราะบุคลากรเหล่านี้บางคนอาจจะเก่งทางวิชาการแต่ขาดความรู้ทางด้านบริหารซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานภายหลังได้

3. ถึงแม้จะได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติมีความสามารถแต่ก็อาจขาดความเหมาะสมในแง่ที่ว่าบุคคลนั้นอาจเคยทำงานในองค์กรหนึ่งแต่เพียงแห่งเดียวมาตลอดเป็นบุคคลไม่กว้างขวางในสังคมภายนอกจากนั้นยังอาจเป็นบุคคลที่มองไม่เห็นข้อบกพร่องของตนเองและของหน่วยงานที่ตนต้องรับผิดชอบเนื่องจากมีความจำเจกับองค์กร

4. ในกรณีที่องค์กรขาดมาตรฐานที่แน่นอนตลอดจนขาดเหตุผลในการสรรหาแทนที่จะเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจกลับผู้ร่วมงานเกิดความระส่ำระสายได้ เช่น ถ้าองค์กรถือหลักความอาวุโสในการสรรหาอาจทำให้ผู้ที่ไม่ได้รับการสรรหาซึ่งถือว่าตนมีความสามารถก็จะมีอาการวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ นา ๆ ซึ่งในแง่ที่ไม่น่าจะเป็นผลดีต่อองค์กร

ข้อดีของการสรรหาจากภายนอกองค์กร

1. ช่วยทำให้มี โอกาสคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมจาก หลายแหล่ง

2. ช่วยแก้ไขปัญหาคาดแคลนบุคลากรภายในองค์กรซึ่งอาจขาดแคลนทั้งในด้าน

จำนวนและคุณสมบัติ

3. ช่วยเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรให้เป็นที่รู้จักกัน โดยทั่วไป

ข้อเสียของการสรรหาจากภายนอกองค์กร

1. ทำให้สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายเพราะการสรรหาแต่ละครั้งต้องมีค่าใช้จ่ายและการใช้เวลา

2. ทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในต้องเสียไปถ้ามีการสรรหามูลค่าจากภายนอกองค์กรเพราะจะทำให้บุคลากรภายในหมดโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วิธีการสรรหามูลค่า

โดยทั่วไปการสรรหามูลค่าภายในองค์กรมักกระทำโดยวิธีการดังนี้ 1. การประกาศรับสมัครจากพนักงานปัจจุบันอย่างเป็นทางการ ข้อดีคือ ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานในปัจจุบัน ข้อเสียคือ ใช้เวลาในการสรรหามากขึ้น เพิ่มความขัดแย้งภายในองค์กร เพิ่มความกดดันแก่ผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือก รวมถึงความวุ่นวายภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้น และ 2. การสรรหาโดยไม่ประกาศอย่างเป็นทางการ เช่น ผู้บริหารของตำแหน่งที่ว่างเป็นผู้คัดเลือก องค์กรแต่งตั้ง

คณะกรรมการเพื่อเป็นผู้คัดเลือก เป็นต้น ในที่นี้จะกล่าวมุ่งเน้นเฉพาะการสรรหานุคลากรภายนอก เนื่องจากสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยในการสรรหาบัณฑิตจบใหม่เข้าทำงาน ซึ่งมีการสรรหานุคลากรอยู่หลายวิธี ดังต่อไปนี้ (จุมพล หนิมพานิช, 2547)

1. วิธีการรับสมัคร โดยทั่วไปการประกาศรับสมัครงาน โดยทั่วไปอาจจะกระทำผ่านวารสารต่าง ๆ หนังสือพิมพ์หรือประกาศทางวิทยุโทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ตโดยวิธีดังกล่าว เจ้าหน้าที่สรรหาจะให้ข้อมูลในการประกาศว่ามีตำแหน่งว่างพร้อมกันให้รายละเอียดต่าง ๆ เช่น เกี่ยวกับลักษณะเงื่อนไขของตำแหน่งที่ว่างนั้น ๆ การประกาศเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ไม่ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลของตำแหน่งที่ว่างเลยซึ่งอาจก่อให้เกิดความล่าช้าโดยเจ้าหน้าที่สรรหาจะต้องเสียเวลาอธิบายภายหลังเมื่อมีผู้สนใจมาสอบถามแต่ถ้าภายในประกาศได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวแล้วเท่ากับเป็นการช่วยถ่วงการของคนได้ขั้นหนึ่งแล้วเพราะคนที่อ่านหรือได้ฟังประกาศจะรู้ว่าตนมีสิทธิ์จะสมัครได้หรือไม่

2. วิธีการติดต่อกับสำนักจัดหางานถือเป็นแหล่งของการสรรหานุคลากรที่สำคัญแหล่งหนึ่งเพราะบรรดาผู้สมัครหรือผู้ที่ต้องการจะหางานทำส่วนใหญ่มาใช้บริการที่นี้โดยทั่วไปแล้วสำนักงานจัดหางานจะต้องรู้ความต้องการของผู้ว่าจ้างว่าต้องการลูกจ้างประเภทใด เช่น เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรมและต้องพยายามให้ผู้ว่าจ้างทั้งหลายยอมรับว่าสำนักงานของตนเป็นแหล่งการสรรหาที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีเชื่อถือได้นอกจากนี้สำนักงานจัดหางานของตนเป็นแหล่งการสรรหาที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีเชื่อถือได้นอกจากนี้สำนักงานจัดหางาน โดยเฉพาะของรัฐบาลมักจะพยายามให้บริการกับผู้สนใจจะมาสมัครงานในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น การให้บริการปรึกษาเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ ให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ ให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน และให้บริการกับกลุ่มบุคคลต่อไปนี้เป็นพิเศษ เช่น ทหารผ่านศึก คนพิการ เป็นต้น

3. วิธีการติดต่อกับสถาบันการศึกษาในที่นี้ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปแล้วอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนศึกษาตอนปลายจะเป็นแหล่งของบุคลากรที่อุดมสมบูรณ์มากกว่าแหล่งอื่น ๆ และการคัดเลือกผู้สมัครก็จะทำได้โดยไม่มีข้อยุ่งยากนักเพราะทางเจ้าหน้าที่ผู้สรรหาสามารถพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเหล่านี้จากทะเบียนของโรงเรียน สำหรับกรณีของมหาวิทยาลัยก็เป็นอีกแหล่งหนึ่งของการสรรหานุคลากรที่ในประเทศพัฒนาแล้วปฏิบัติ นอกจากนั้นการวิจัยยังพบว่า เจ้าหน้าที่สรรหาขององค์กรมีส่วนสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรกล่าวคือผู้สมัครงานมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการทำงานเนื่องจากไม่พอใจทำที่การกระทำระหว่างการสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่สรรหามากกว่าไม่พอใจลักษณะงาน

4. วิธีการใช้บริษัทจ้างที่ปรึกษาทางบริหารในกรณีที่ต้องเร่งต้องการบุคลากร โดยเฉพาะระดับบริหารวิธีการประกาศรับสมัครแบบคนงานทั่วไปเป็นที่ตระหนักในกลุ่มผู้บริหารว่าบางครั้งไม่ค่อยเอื้ออำนวยประโยชน์เท่าใดนักในการสรรหาบุคลากรองค์กรอาจจะต้องเสียเวลาไปเปล่า ๆ ในขณะที่เดียวกันอาจได้รับผลกระทบกระเทือนในแง่ชื่อเสียงขององค์กรเมื่อเป็นเช่นนี้ กรณีของประเทศที่พัฒนาแล้วเช่นสหรัฐอเมริกาองค์กรต่าง ๆ จึงนิยมใช้บริษัทรับจ้างปรึกษาทางบริหารดำเนินการสรรหาเพราะบริษัทเหล่านี้มีความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนี้

5. วิธีการส่งเจ้าหน้าที่ขององค์กรออกแสวงหาตามแหล่งต่าง ๆ วิธีการเหล่านี้ ที่ปรากฏมักจะดำเนินการกันในประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยการส่งเจ้าหน้าที่ขององค์กรออกแสวงหา แม้จะมีผลดีในแง่ที่จะทำให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถแต่ส่งผลเสียก็คือสิ้นเปลือง

6. วิธีการติดต่อเป็นการส่วนตัววิธีการนี้เป็นการติดต่อระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรซึ่งมีประโยชน์อย่างยิ่ง โดยเฉพาะกรณีขององค์กรต้องการนักวิชาการในแขนงต่าง ๆ เช่น วิทยาศาสตร์หรือวิศวกรรม เป็นต้น มีประโยชน์เพราะวิธีการติดต่อระหว่างบุคคลนี้จะช่วยให้สามารถเข้าถึงบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรได้ดีกว่าวิธีอื่น ๆ แม้วิธีการนี้จะมีปัญหาในแง่ที่ว่าผู้บริหารขององค์กรจะเป็นผู้กว้างขวางและเป็นผู้ที่มีความคุ้นเคยเป็นที่รู้จักกันดี (เกศินี หงส์นันทน์ และสวัสดิ์ สุคนธรังสี, 2516)

7. วิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้สมัครเข้ามาสมัครเองวิธีการนี้เป็นที่นิยมปฏิบัติกันและมักจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีชื่อเสียงดีในการดำเนินการตามวิธีนี้ทางฝ่ายเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่รับผิดชอบจะจัดแบบฟอร์มใบสมัครไว้ให้พร้อมเมื่อมีผู้สมัครเข้ามาสมัครงานและกรอกประวัติลงในใบสมัครเจ้าหน้าที่ก็จะรวบรวมไว้เมื่อองค์กรต้องการบรรจุคนลงในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยรีบด่วนก็จะพิจารณาประวัติย่อที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบได้รวบรวมไว้ถ้าสนใจรายใดก็ติดต่อมาสัมภาษณ์ได้ทันที

8. การสรรหาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นวิธีการที่องค์กรต่าง ๆ เริ่มใช้กันเมื่อไม่นานมานี้ โดยอาศัยความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านทางคอมพิวเตอร์ สามารถนำเสนอข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับงานโดยผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างง่ายดาย ข้อดีของการสรรหาผ่านระบบอินเทอร์เน็ตคือ ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ทำให้ผู้สมัครรู้สึกว่าการเหล่านั้นมีความทันสมัย ติดต่อได้สะดวก ยังช่วยทำให้ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายของการสรรหาลดลงด้วย (ชูชัย สมितिไกร, 2552, หน้า 166-167)

9. ผู้สมัครเขียนจดหมายมาสมัครเองวิธีการนี้คล้าย ๆ กับผู้สมัครมาสมัครด้วยตนเองต่างกันตรงที่ว่าวิธีการนี้ผู้สมัครใช้วิธีการเขียนจดหมายมาสมัครตามที่องค์กรประกาศแจ้งความจำนงไว้หรือจากแหล่งอื่นที่รู้มา

10. งานวันนัดพบแรงงาน (Job fairs) งานวันนัดพบแรงงาน เป็นกิจกรรมซึ่งจัดโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ของท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษา บริษัท หรือห้างร้านต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจการขององค์กร และตำแหน่งงานที่ต้องการรับสมัคร รวมทั้งมีการรับสมัครและสัมภาษณ์ขั้นต้นด้วย องค์กรธุรกิจในประเทศไทยถึงร้อยละ 68.9 นิยมใช้วิธีการสรรหาแบบนี้สำหรับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ (ชูชัย สมทิธิไกร, 2552, หน้า 168)

สรุปวิธีการสรรหาบุคลากรภายนอก ได้ดังนี้ 1. การประกาศรับสมัครงาน โดยทั่วไป 2. การติดต่อกับสำนักจัดหางาน 3. การติดต่อกับสถาบันการศึกษา 4. การใช้บริษัทจ้างที่ปรึกษาทางบริหาร 5. การส่งเจ้าหน้าที่ขององค์กรออกแสวงหาตามแหล่ง ต่าง ๆ 6. การติดต่อเป็นการส่วนตัว 7. การที่เปิดโอกาสให้ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง 8. การสรรหาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต 9. ผู้สมัครเขียนจดหมายมาสมัครเอง และ 10. การจัดตลาดนัดแรงงาน

วิลาส สิงห์วิสัย (2547 อ้างถึงใน ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์, 2552, หน้า 31-32) สรุปได้ว่าการสรรหามีวิธีการดังต่อไปนี้

1. การสรรหาจากสถาบันการศึกษา
2. การสรรหาจากแหล่งจัดงาน
3. การสรรหาโดยการประกาศรับสมัครทางสื่อมวลชน
4. การสรรหาแบบให้ความสะดวกยื่นสมัคร
5. การสรรหาในวิชาชีพที่ขาดแคลนหรือที่ต้องการบุคคลในลักษณะพิเศษ

จากการที่ได้ศึกษาช่องทางที่จะสรรหาบุคลากรว่าจะสรรหาได้จากที่ใดบ้างนั้นจะพบว่าในปัจจุบันเรามีการใช้การสรรหาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นวิธีการใหม่ที่ยังคงต่าง ๆ นิยมใช้กันโดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดระบบอินเทอร์เน็ตขึ้น ซึ่งก็ได้ประโยชน์กับเจ้าของสถานประกอบการเพราะลดต้นทุนในการใช้สื่ออื่น ๆ ได้ และสะดวกรวดเร็วกว่า ทั้งนี้ยังมีบริการรับจ้างบริการจัดหาคัดสรรบุคลากร (Agency recruitment) ให้แต่วิธีนี้นิยมนำไปใช้กับตำแหน่งระดับผู้บริหาร และตำแหน่งที่ต้องให้ใช้คุณสมบัติสูง ค่าใช้จ่ายสูงมาก ๆ การใช้บริการจากสื่อประเภทนี้ ไม่ได้มีการการันตีคนให้อยู่กับองค์กรตลอดไป แต่เป็นแค่หาคนที่เก่งกว่าคนอื่น มีคุณสมบัติเหนือกว่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่โดดเด่นมีการรับรองผลมาแสดงเพื่อให้มีคุณสมบัติเหนือกว่าผู้อื่นและอย่างครบถ้วน บริการนี้จะรับประกันคนให้ทำงานองค์กรในระยะ 3 เดือนแรก แล้วเก็บค่าธรรมเนียมจากการหาคนให้ ต่อจากนั้น ก็เป็นกระบวนการขององค์กรที่จะดูแลหรือทำนุบำรุงรักษาคคนนั้นให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด และใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของเขาให้มากที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก

ในความเป็นจริงทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ให้มากที่สุดมาร่วมงานซึ่งในการสรรหาอาจจะมีเงื่อนไขและปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นข้อจำกัดในการที่จะได้คนที่มีคุณภาพที่สุดบุคคลเช่นไรที่จะถือว่าเป็นคนที่มีคุณภาพ

พงศธร พัทธ์ภัยกำพล (2540) ได้เสนอลักษณะของบุคลากรที่มีคุณภาพจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านคือ

1. ด้านเจตคติ (Attitude) หรือด้านจิตใจอาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญที่สุดเพราะจิตใจเป็นตัวกำหนดให้แสดงพฤติกรรมทางกายในทางพุทธศาสนานั้นก็เชื่อว่าใจเป็นสิ่งที่ทำให้กายปฏิบัติหรือกล่าวได้ว่าใจเป็นนายกายเป็นบ่าว เจตคติที่ดีทั่วไปนั้นมีลักษณะดังนี้คือ รักและเห็นคุณค่าของอาชีพ เห็นคุณค่าของเวลา ขยัน และอดทน มีความซื่อสัตย์ มีความเมตตา มีความรักหน่วยงาน เป็นต้น
 2. ด้านความรู้ (Knowledge) ความสามารถของสติปัญญาที่จะเรียนรู้และรับรู้สิ่งต่าง ๆ คนที่มีสติปัญญาดีคือคนที่เรียนรู้ได้เร็วจดจำสิ่งต่าง ๆ ได้มากมายและนาน สามารถถ่ายทอดออกมาได้เมื่อต้องการ สามารถแก้ไขปัญหาหาได้ดี คนที่มีคุณภาพต้องมีความรู้และสติปัญญาดีด้วยทำได้โดยหมั่นแสวงหาเพิ่มพูนให้เกิดขึ้นในตัวเองเสมอบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นควรจะมีความรู้เรื่องดังนี้ ความรู้ในงานหน้าที่ ความรู้ในระเบียบของหน่วยงาน ความรู้ในประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น
 3. ด้านการปฏิบัติหรือทักษะ (Psychomotor) ความสามารถในการใช้อวัยวะของร่างกายปฏิบัติงานได้อย่างดีตามจุดประสงค์คนที่มีคุณภาพนั้นจะนำความรู้ที่ตนมีอยู่มาปฏิบัติให้เกิดผลได้ดีกล่าวได้ว่าด้านความรู้เป็นคุณภาพทางทฤษฎี ด้านทักษะเป็นคุณสมบัติทางปฏิบัติและจะเกิดขึ้นได้ด้วยการทำอย่างสม่ำเสมอเท่านั้น
 4. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ลักษณะรวม ๆ ของบุคคลประกอบด้วยรูปร่างหน้าตา กิริยาอาการ และวาจา บุคลากรที่มีคุณภาพมักจะระมัดระวังบุคลิกภาพของตนและหมั่นปรับปรุงให้ดีขึ้น คุณภาพด้านบุคลิกภาพของเอกชนกับราชการจึงแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเพราะหน่วยงานของรัฐจะไม่เน้นบุคลิกภาพของบุคลากรเนื่องจากไม่ต้องแข่งกับใคร
- ปัจจัยโน้มน้าวผู้สมัครงาน
- การสรรหาบุคลากรและแผนดำเนินการประชาสัมพันธ์มีส่วนสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อย่างใกล้ชิดความสามารถที่จะโน้มน้าวให้ผู้สมัครงานสนใจเข้ามาทำงานในองค์กรเป็นผลมาจากจินตนาการของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เช่น มีตำแหน่งงานผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเซลล์แห่งประเทศไทยจำกัด ว่างคนทั่วไปก็จะต้องว่าน่าสนใจเพราะกิจการและชื่อเสียงเกียรติคุณของ

องค์การให้ประชาชนบุคคลภายนอกทราบชื่อเสียงและฐานะของกิจการแพร่หลายมากขึ้นเพียงใด ย่อมไม่เพียงแต่จะได้รับประโยชน์จากลูกค้าในแง่การจำหน่ายสินค้าหรือบริหารเท่านั้นแต่ยังเกิดประโยชน์จากผู้ที่สนใจในแง่การสมัครเข้าทำงานในองค์กรนั้นอีกด้วย การประทับใจในตัวพนักงานเจ้าหน้าที่รับสมัครที่ปฏิบัติตอบอย่างสุภาพอ่อนโยนอาจทำให้เกิดความสนใจและความตั้งใจที่จะเข้าทำงานแห่งนั้นได้ ฉะนั้นจึงเป็นหลักปฏิบัติของฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่จะต้องจัดหาพนักงานเจ้าหน้าที่รับสมัครที่มีลักษณะท่าทางเรียบร้อย พุดจาสุภาพอ่อนโยนให้เกิดสิ่งประทับใจแก่ผู้มาติดต่อขอสมัครงานเพราะจะเกิดผลดีแก่องค์กรทั้งผู้ที่ได้รับและไม่ได้รับการบรรจุก็จะสนใจมาติดต่อขอเข้าทำงานต่อไปถ้าหากมีตำแหน่งว่างก็อาจจะบรรจุได้ทันทีไม่เสียเวลาไม่เสียค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งโน้มน้าว (Incentives) อาจเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการกระตุ้นให้ผู้สมัครที่มีความสามารถสนใจการชักจูงจึงควรได้รับการออกแบบเพื่อเอาชนะข้อจำกัดต่าง ๆ อย่างไรก็ตามข้อจำกัดและความท้าทายในการสรรหาอาจพิจารณาได้ในแง่ของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน (Mondy & Noe, 1996)

สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) เป็นปัจจัยแวดล้อมภายนอกขององค์กร มีความสำคัญมากต่อความพยายามในการสรรหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการและการจัดหาทักษะเฉพาะในตลาดแรงงานถ้ามีความต้องการทักษะเฉพาะสูงจะต้องใช้ความพยายามในการสรรหาเป็นพิเศษและเมื่ออัตราการว่างงานสูงกระบวนการในการสรรหาอาจจะง่ายที่จะได้ผู้สมัครจำนวนมากและมีโอกาสมากขึ้นที่จะโน้มน้าวให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการตรงกันข้ามถ้าอัตราการว่างงานลดลงความพยายามในการสรรหาจะต้องมีมากขึ้นเพื่อให้สามารถค้นพบแหล่งใหม่ของแหล่งแรงงาน การพิจารณาภาวะเปรียบเทียบและกฎหมายก็เป็นเรื่องสำคัญในการสรรหาที่ผู้สมัครกับองค์กรจะต้องพิจารณาสัญญาการจ้างในกระบวนการสรรหา ดังนั้นการไม่เลือกปฏิบัติในการสรรหาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ภาพพจน์ขององค์กรก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมีผลกระทบต่อ การสรรหาถ้าผู้สมัครเชื่อว่าผู้บริหารและองค์การปฏิบัติกับพนักงานอย่างยุติธรรมก็จะเป็นรากฐาน ความมั่นใจและเชื่อถือของผู้สมัครชื่อเสียงขององค์การจะเป็นผลให้ได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่ดี และเหมาะสมพนักงานที่ดีมีความก้าวหน้าย่อมตอบสนองต่อการสรรหาขององค์การเพราะเชื่อว่า ภาพพจน์ที่ดีขององค์กรจะเป็นสถานที่ที่ดีในการทำงาน

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment) นโยบายการปฏิบัติขององค์กรย่อมมีผลกระทบต่อ การสรรหาองค์การยุคใหม่ต้องการความสำเร็จในการสรรหาจะต้องได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมภายในจึงจะสามารถหาพนักงานที่มีคุณภาพและทำประโยชน์ให้กับองค์กร ปัจจัยภายในที่สำคัญที่สามารถช่วยในการสรรหา คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารจะต้องสามารถระบุจำนวนทักษะแหล่งการสรรหาและวิธีการในการสรรหาที่เหมาะสมไว้ใน

การสรรหา นโยบายเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขององค์กรก็เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การสรรหา ไม่ว่าจะองค์กรจะเน้นนโยบายการเลื่อนพนักงานจากภายในเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการบรรจุ ภายนอกย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์และวิธีการปฏิบัติที่มีคุณธรรม ดังนั้น นโยบายเกี่ยวกับการ จ้างงานจึงมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อการสรรหาบุคลากร

William (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมและโน้มน้าวผู้สมัครงานมีดังนี้

1. ให้มีเสรีภาพในการอภิปรายปัญหาการทำงาน
2. ได้มีโอกาสสร้างสรรค์และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง
3. ฝึกอบรมการบริหารงานทางด้านเทคนิค
4. บริษัทมีชื่อเสียงดีเด่น
5. มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีทรัพยากรที่เพียงพอ
6. มีโอกาสก้าวหน้า
7. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเท่าเทียมกับองค์กรอื่น ๆ
8. มีความมั่นคง
9. ให้พักอาศัยอยู่ในย่านชุมชนที่ดีมีโรงเรียนห้องสมุดและกิจกรรมวัฒนธรรมที่ดี
10. ปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นกันเอง
11. เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ

จากข้อมูลปัจจัยที่โน้มน้าวผู้สมัครงานเบื้องต้นนับว่าเป็นประเด็นที่สำคัญการ โน้มน้าว ผู้สมัครให้เข้ามาในองค์กรจะมีความสำคัญมากขึ้นเนื่องจากมีความสามารถ โน้มน้าวผู้สมัครงานที่มี ความสามารถสูงและมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการให้มาสมัครงานกับองค์กร ได้มากที่สุดนั่นคือ องค์กรมีโอกาสที่จะเลือกหรือพิจารณาผู้สมัครงานได้มากขึ้น โดยสรุปปัจจัยการดึงดูดผู้สมัครงาน จากที่กล่าวข้างต้น ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ค่าจ้างที่สูงกว่ากฎหมายและตลาดคู่แข่ง
3. ความมั่นคงในงาน
4. ชื่อเสียงของบริษัท
5. โอกาสในความก้าวหน้าในงาน
6. ารรับส่ง
7. ค่าเบี้ยเลี้ยง
8. โบนัส
9. ค่ารักษาพยาบาล

10. ลักษณะงานที่ทำหาย
11. สภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท (การเดินทางสะดวก)
12. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองเช่นศึกษาต่อ

จากข้อมูลด้านการสรรหาบุคลากรข้างต้น ผู้วิจัยมุ่งเน้นเฉพาะวิธีการสรรหาบุคลากรภายนอก ซึ่งนำวิธีการสรรหาไปกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านของสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ กำหนดเป็นวิธีการสรรหาพนักงาน ส่วนของนิสิตชั้นปีที่ 4 กำหนดเป็นวิธีการสมัครงาน โดยพิจารณาเลือกเฉพาะวิธีการสรรหาที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์และนิสิตชั้นปีที่ 4 สามารถเข้าถึงได้ คือ การสมัครงานที่บริษัท การสมัครงานผ่านสถาบันการศึกษา การสมัครงานผ่านสำนักจัดหางาน การสมัครงานผ่านบริษัทจัดหางาน ตลาดนัดแรงงาน และการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต

แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg (1990 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 95) กล่าวถึงทฤษฎี 2 ปัจจัยเป็นแนวคิดที่ว่ามีปัจจัย 2 อย่างที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 7 ประการ คือ

1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจของคนงาน

1.2 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกรับประกันของงานที่มีต่อความมั่นคงในงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.3 เงื่อนไขและสภาพของงาน (Work conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น อากาศ แสง เสียง

1.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

1.5 นโยบายและการบริหาร (Company procedures) หมายถึง แนวทางการจัดการบริหารงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.6 คุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน (Quality of technical supervision) หมายถึง ความสามารถในการดูแลบังคับบัญชาหรือความสามารถในการยุติปัญหาและให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.7 คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

(Quality of interpersonal relation among peers, with superiors, and with subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเข้าใจกันเป็นอย่างดีกันระหว่าง หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน มี 6 ประการ

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมาย จนเกิดผลสำเร็จและทำให้รู้สึกเกิดความพึงพอใจกับผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอยู่ในรูปของการแสดงการชมเชย การแสดงความยินดีเมื่อ ได้ปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ

2.3 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจาก การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานใหม่ ที่สามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ โดย ปราศจากการติดตามและควบคุมงานที่ใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

2.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

2.5 ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง งานที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทายในผลสำเร็จ

2.6 โอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (The possibility of growth) การที่ บุคคลในองค์กรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ได้รับ การฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติม

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

Maslow (1943 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 51-52) เห็นว่ามนุษย์ ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (Hick, 1967 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 51-52)

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการ ตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นอีก ไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory)

Alderfer (1972 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 52) คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence Relatedness Growth theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

อารมณ สว่างอรุณ (2550, หน้า 20) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับยกย่องชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงาน หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้น เป็นอันซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตรหรือยึดหยุ่น ได้อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น

6. โอกาสเจริญในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 53) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญ เป็นปัจจัยที่จำกัดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานทำให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานการบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชาการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

3. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

4. สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

5. เงินเดือนและความมั่นคง หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจาก การปฏิบัติงาน ตลอดทั้ง ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

รัตติกโร จงวิศาล (2550, หน้า 95) กล่าวว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 7 ประการ คือ

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจของคนงาน

2. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของคนงานที่มีต่อความมั่นคงในงาน และความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

3. เงื่อนไขและสภาพของงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น อากาศ แสง เสียง

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ในสังคม

5. นโยบายและบริหาร หมายถึง แนวทางการจัดการ การบริหารงานและการ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. คุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน หมายถึง ความสามารถในการดูแล บังคับบัญชาหรือความสามารถในการยุติปัญหาและให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

7. คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การ ติดต่อสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเข้าใจกันเป็นอย่างดีระหว่างหัวหน้างานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา

รัตติกโร จงวิศาล (2550, หน้า 95) ยังกล่าวอีกว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเกิดผลสำเร็จและทำให้ รู้สึกเกิดความพึงพอใจกับผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอยู่ในรูปของการแสดงการชมเชยการแสดงความคิดเห็น เมื่อได้ปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ

3. ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจให้ รับผิดชอบงานใหม่ ที่สามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ โดยปราศจากการติดตามและควบคุม งานที่ใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

5. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจในที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทายในผลสำเร็จ

6. โอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติม

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับจูงใจ สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ซึ่งในที่นี้กล่าวถึงปัจจัยที่พฤติกรรมของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน โดยรวมไปถึงปัจจัยอีก 2 ตัวที่สามารถส่งผลให้บุคคลหรือพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติได้ ซึ่งเรียกว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ

ทฤษฎีความต้องการทางอาชีพของ Hoppock (Hoppock composite theory, 1976, p. 91 อ้างถึงใน จิตพิตร วีระมโนกุล, 2545, หน้า 9-10) ระบุว่าบุคคลจะเลือกประกอบอาชีพที่สนองต่อความต้องการของตนเองมากที่สุด และดีที่สุดทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเน้นความสำคัญของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงในเรื่องความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ลักษณะนิสัย จุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลทางอาชีพ จะช่วยให้เลือกอาชีพได้ถูกต้องและประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ๆ นอกจากนี้ Hoppock ได้นำเอาทฤษฎีและแนวความคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาชีพมาประกอบกันเป็นแนวคิดในการเลือกอาชีพ 10 ประการ ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง
2. การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใด เพราะเชื่อว่า อาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด
3. ความต้องการของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ
4. การพัฒนาอาชีพจะเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลตระหนักว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้
5. ความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพและการปรับปรุงการเลือกอาชีพให้ดีขึ้นนั้น เมื่อบุคคลสามารถคาดหวังถึงโอกาสที่อาชีพนั้นจะตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการคาดหวังขึ้นอยู่กับความรู้จักตนเอง มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับอาชีพและความสามารถที่คิดประมวลความรู้ได้อย่างมีเหตุผล
6. ข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลแต่ละคนเข้าใจว่าตนเองต้องการอะไร และจะต้องปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเองอย่างไรบ้าง
7. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลค้นค้นพบอาชีพที่ตรง

กับความต้องการมากที่สุด

8. ระดับความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับหน้าที่ หรือภาระงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย และความต้องการของบุคคล

9. ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการที่งานสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันได้และคาดการณ์ว่างานนั้นจะทำให้บรรลุความต้องการในอนาคตได้ หรือจากการคาดหวังว่างานนั้นจะนำไปสู่งานอื่นที่สนองต่อความต้องการ

10. การเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อบุคคลคิดว่างานที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะตอบสนองความต้องการได้ดีกว่างานเดิม

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe's (Roe's theory of vocational choice (Roe, 1964, p. 402 อ้างถึงใน ปาริชาติ พรหมสุวรรณ, 2538, หน้า 30) ได้ให้แนวคิด ดังนี้

1. บุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพและสนองตอบความต้องการของตน
2. ประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดู มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

แอนนี โรว์ เชื่อว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของมาสโลว์ มีหลักการว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งได้เป็นขั้น ๆ จากข้อมูลฐานที่สุด คือ ความต้องการทางกายจนถึงขั้นสูงสุด คือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ซึ่งเรียงลำดับ ดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการปลอดภัย (Safety needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม (Belonging and love needs)

ขั้นที่ 4 ความต้องการความยอมรับนับถือและเสรีภาพ (Self esteem needs)

ขั้นที่ 5 ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ (Needs

for self actualization)

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Ginzberg (1951, p. 39 อ้างถึงใน หนึ่งฤทัย เจียรพงษ์วัฒน์, 2546, หน้า 13-15) ได้สรุปหลักการที่สำคัญของกระบวนการเลือกอาชีพ ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่ได้เป็นการตัดสินใจเพียงครั้งเดียว หากแต่เป็นส่วนช่วยที่อยู่ระหว่างการตัดสินใจเลือก ซึ่งการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นจะเกิดขึ้นร่วมไปกับชีวิตการทำงานของบุคคล สาเหตุสำคัญของการเปลี่ยนอาชีพในระยะต่อมาขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากอาชีพเดิม เสรีภาพที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนความรับผิดชอบและความกดดัน หรือทางเลือกที่มีในอาชีพ

ปัจจุบันถ้าการเลือกอาชีพในช่วงต้นของชีวิตไม่นำพาไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลอาจเลือกอาชีพใหม่ได้ โดยพยายามหาโอกาสได้รู้ผลประโยชน์และผลตอบแทนที่ได้รับ และจะต้องเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับมากที่สุดด้วย

1. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนที่สามารถย้อนกลับได้ กระบวนการเตรียมตัวทางอาชีพอาจใช้เวลานานและสลับซับซ้อนเพิ่มขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ การเลือกอาชีพจะมีการเปลี่ยนแปลงได้หลายแนวทาง อาชีพของบุคคลจะไม่ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจเลือกอาชีพในระยะแรก ๆ สิ่งที่บุคคลเผชิญในช่วงวัยเรียน คือ การวางแผนเพื่อให้มีโอกาเลือกได้มาก ซึ่งบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพได้กว้างขวางขึ้น

2. แนวโน้มในปัจจุบัน การเลือกอาชีพไม่ได้เป็นเพียงการรอมชอมระหว่างความต้องการของบุคคลกับความเป็นจริง แต่จะเป็นการแสวงหาอาชีพที่เหมาะสมที่สุดอย่างต่อเนื่องจากการศึกษาระยะยาวพบว่า บุคคลพยายามตอบสนองความต้องการที่สำคัญของตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง โดยมีการเลือกงานที่เปิดโอกาสให้ตอบสนองความต้องการที่สำคัญของตนเองมากที่สุด

3. การเลือกอาชีพมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา ได้แก่ สภาพครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ ทัศนคติและค่านิยมของบิดามารดา การมีสถานศึกษาที่ไม่เพียงพอ หรือไม่เหมาะสม การเป็นชนกลุ่มน้อย ความเชื่อมโยงต่อเนื่องระหว่างโรงเรียนระดับต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียนและงาน สถาบันในชุมชน กองทัพ และสถาบันอื่น ๆ ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ

4. การเลือกอาชีพเน้นโอกาสในโลกของการทำงานมากขึ้น

5. การเลือกอาชีพเน้นค่านิยมของบุคคลมากขึ้น ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการแสวงหาความพึงพอใจของบุคคล วิถีชีวิตของบุคคลมีผลกระทบต่อตัดสินใจทางอาชีพ โดยเป็นความพยายามที่จะให้ประสบความสำเร็จในการสร้างความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรม

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการเลือกประกอบอาชีพนั้น พอสรุปได้ว่า การเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้น เป็นกระบวนการที่มีพัฒนาการมาตั้งแต่เกิด และอยู่ในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของแต่ละบุคคล และบุคคลจะเลือกประกอบอาชีพที่สนองต่อความต้องการของตนเอง หากเลือกอาชีพได้เหมาะสมก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต จึงได้สรุปแนวคิดในการเลือกประกอบอาชีพไปกำหนดเป็นกรอบในแนวคิดในการวิจัย

คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย สาขาวิศวกรรมศาสตร์

วิศวกร ผู้ที่ประกอบอาชีพทางด้านวิศวกรรม มีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ คำนวณ ออกแบบ ตรวจสอบแก้ไขปัญหาและควบคุมการผลิต อาทิ การก่อสร้างสิ่งก่อสร้าง การออกแบบ และผลิตรถยนต์ การควบคุมเครื่องจักรกลโรงงานต่าง ๆ โดยวิศวกรยังแบ่งออกได้เป็นหลายสาขา เช่น วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม วิศวกรรมเคมี วิศวกรรมอุตสาหการ วิศวกรรมโทรคมนาคม วิศวกรรมเกษตร วิศวกรรมอากาศยาน วิศวกรรมโลหการ วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมเซรามิก วิศวกรรมเหมืองแร่ วิศวกรรมยานยนต์ วิศวกรรมธรณี ฯลฯ

กฎหมายไทย (กฎกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 3 และ 4 (พ.ศ. 2508) ออกตามความในพระราชบัญญัติวิชาชีพวิศวกรรม พ.ศ. 2505) กำหนดให้วิศวกรในบางสาขาจำเป็นต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรม หรือที่รู้จักกันว่า ‘ใบ กว.’ เพื่อการประกอบอาชีพด้วย ได้แก่ สาขาโยธา เครื่องกล ไฟฟ้ากำลัง ไฟฟ้าสื่อสาร อุตสาหการ เหมืองแร่ สิ่งแวดล้อม และเคมี ใบประกอบวิชาวิศวกรรมแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1. ภาควิศวกร 2. สามัญวิศวกร 3. วุฒิวิศวกร มีสถาบันการศึกษาหลายสถาบันได้ทำการเปิดสอนในหลักสูตร “วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต” ทำให้โอกาสทางการศึกษาทางด้านวิศวกรรมมีเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม สถาบันการศึกษาเหล่านั้นก็จะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของการศึกษาด้วยความเอาใจใส่เพื่อคุณภาพของ ‘บัณฑิตวิศวกรรม’

การเรียนในคณะวิศวกรรมศาสตร์จะใช้เวลาเรียน 4 ปี โดยในชั้นปีที่ 1 จะเป็นการเรียนปรับพื้นฐานในสายวิชาวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์เพิ่มเติม เพื่อจะนำไปใช้ในการคำนวณด้านวิศวกรรมศาสตร์ในชั้นปีต่อ ๆ ไป และที่สำคัญจะได้เรียนวิชาพื้นฐานทางวิศวกรรม คือวิชา Drawing หรือวิชาเขียนแบบ ซึ่งถือว่าเป็นวิชาเริ่มต้นของการเป็นวิศวกรในทุกสาขา และวิชาการช่างที่นักศึกษาปีที่ 1 ทุกคนต้องได้ลงมือเลื่อย ตะไบ กัดึง เจาะ เพื่อเรียนรู้วิชาการช่างกันจริง ๆ เมื่อเรียนวิชาพื้นฐานจนครบแล้ว ในชั้นปีที่ 2 และ 3 จะเป็นการเรียนลึกกลงไปในวิศวกรรมสาขาต่าง ๆ มากขึ้น เช่น วิศวกรรมโยธา จะต้องเรียนวิชาที่เกี่ยวกับการก่อสร้างทั้งหมด วิศวกรรมอุตสาหการ จะเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น แต่การเรียนวิศวกรรมศาสตร์นั้นจะต้องเน้นการเรียนในภาคปฏิบัติให้เข้มข้น เพื่อให้ผู้ที่วิศวกรทั้งหลายได้เข้าใจในทุกกระบวนการในการทำงานจริง และก่อนที่นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์จะขึ้นเรียนในชั้นปีสุดท้ายนั้น นักศึกษาทุกคนจะได้ฝึกงานตามสาขาที่ได้เรียนมาในสถานที่ทำงานจริง ซึ่งถือว่าเป็นการฝึกใช้ชีวิตการทำงาน การรับผิดชอบ และต้องตื่นเช้าเข้าทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่น ๆ และในการเรียนชั้นปี 4 ซึ่งเป็นปีสุดท้าย ถือว่าเป็นการเรียนที่นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ทุกคนจะต้องนำความรู้ที่เรียนมาทั้งหมด 3 ปี มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำมาพัฒนาเป็นโครงการที่ทำให้ใช้งานและเกิดประโยชน์ได้จริง

จึงจะถือว่าการเรียนวิศวกรรมศาสตร์นั้นประสบความสำเร็จ โดยคุณสมบัติข้อแรกที่วิศวกรที่ดีควรมีคือ ความสามารถในการสื่อสาร (Communication skill) เนื่องจากวิศวกรต้องทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น มักจะมีทั้งผู้ร่วมงาน เจ้านาย และลูกน้อง หากวิศวกรคนใดไม่สามารถพูดหรือเขียนให้คนอื่นเข้าใจได้ หรือนำเสนองาน หรือไอเดียให้คนอื่นเข้าใจและเห็นด้วยตามเหตุผลแล้ว ความรู้ที่วิศวกรคนนั้นมีก็อาจจะไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากนัก

คุณสมบัติอีกข้อหนึ่งที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับข้อแรกคือ ทักษะภาษาอังกฤษ (English skill) เนื่องจากในปัจจุบันบริษัทระดับโลกได้เข้ามาลงทุนและตั้งในประเทศไทย หรือคนไทยก็สามารถร่วมงานกับบริษัทที่อยู่ต่างประเทศได้ผ่านการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต เป็นต้น เพราะฉะนั้นวิศวกรคนไหนที่มีความสามารถและทักษะภาษาอังกฤษก็สามารถที่จะทำงานในบริษัทระดับโลกได้ดี อีกทั้งสามารถแสวงหาความรู้มากมายในภาษาอังกฤษ

คุณสมบัติข้อต่อไปที่สำคัญมากคือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Team working skill) โพรเจกต์ส่วนใหญ่ที่วิศวกรต้องดำเนินงานจนแล้วเสร็จนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งวิศวกรที่ดีควรจะเป็นได้ทั้งผู้นำที่ดีและผู้ตามที่ดีได้ สามารถจะทำงานร่วมกับผู้อื่นจนงานสำเร็จและมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

คุณสมบัติอีกข้อหนึ่งที่สำคัญที่ต้องมีคือ ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning skill) วิศวกรที่ดีจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้วยตนเอง ไม่ควรจะรอให้ผู้อื่นมาให้การอบรมหรือสอนให้อย่างเดียว เพราะเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุด หากวิศวกรคนใดรอคนอื่นสอนก็จะไม่สามารถนำเทคโนโลยีนั้นมาประยุกต์ใช้งานได้ทันการณ์

คุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยกว่าข้ออื่นคือ ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving skill) เป็นธรรมดาเมื่อเราทำงานย่อมมีปัญหา แต่ว่าวิศวกรที่ดีต้องสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ หรือร่วมมือกับผู้อื่นที่มีความสามารถจนร่วมกันแก้ปัญหาได้ ซึ่งความสามารถในการแก้ปัญหาคืออาศัยความรู้ การคิดวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา การตั้งสมมติฐานที่ดีที่สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาได้

นักสิทธิ์ กุวัฒนาชัย (2551 อ้างถึงใน ประสพสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา, 2552) กล่าวว่า สถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยมีการผลิตบัณฑิตทางด้านวิศวกรรมศาสตร์รวมทั้งหมดประมาณปีละ 16,000 คน (ข้อมูล 2551) ปัจจุบันประเทศไทยมีวิศวกรทั้งสิ้นประมาณ 230,000 คน และประมาณครึ่งหนึ่งทำงานอยู่ในเขตปริมณฑล จุดอ่อนของวิศวกร ที่ผลิตจากสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยในปัจจุบัน คือ คุณภาพของบัณฑิตทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ โดยรวมยังมีปัญหาขาดทักษะของการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ขาดทักษะและ

ศักยภาพทางการสื่อสาร (Communication skills) ขาดความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ (Leadership and creativity) มีปัญหาในการทำงานเป็นทีมสืบเนื่องจากระบบการฝึกฝนในระหว่างอยู่ในรั้วมหาวิทยาลัย (Lack of teamwork ability) ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ได้ โดยเฉพาะแรงงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ซึ่งเป็นแรงงานที่จำเป็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย การผลิตแรงงานด้านนี้เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งปริมาณและคุณภาพ

ประสพสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา (2552) ศึกษาความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทยจำนวน 508 แห่ง ยังพบว่า สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมร้อยละ 33.85 มีความต้องการวิศวกรโดยเฉลี่ย 3.09 คนต่อสถานประกอบการ ซึ่งเป็นความต้องการโดยประมาณ 2,982 คน สถานประกอบการร้อยละ 37.2 ตอบว่า มีการขาดแคลนวิศวกร โดยเฉลี่ย 2.60 คนต่อสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการขาดแคลนโดยรวมประมาณ 2,757 คน สาขาที่ขาดแคลนมากที่สุด คือ สาขาเครื่องกล คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของวิศวกร คือ ความชำนาญด้านสาขาที่จบมา ความขยัน ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความชำนาญด้านภาษา ความมีวินัย การมีใบประกอบวิชาชีพ (กว.) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีลักษณะเป็นผู้นำตามลำดับ สำหรับความเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของวิศวกรที่สำคัญ 6 ข้อ ความชำนาญด้านภาษา คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

นอกจากนี้ คณะกรรมการรับรองวิทยฐานะทางวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีหรือ The Accreditation Board for Engineering and Technology: ABET (3) ของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดมาตรฐานสำหรับคุณสมบัติผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิศวกรรม เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์นำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการออกแบบหลักสูตร ที่เรียกว่า เกณฑ์ทางวิศวกรรม 2000 (Engineering Criteria 2000) สรุปได้ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาทางวิศวกรรมศาสตร์ จะต้องมีความสามารถ 11 ประการ ดังนี้ (เพียงจันทร์ จริงจิตร, ม.ป.ป., หน้า 7)

1. สามารถประยุกต์ความรู้ทางคณิตศาสตร์
2. สามารถออกแบบและปฏิบัติการทดลอง รวมทั้ง การวิเคราะห์และแปลผลการทดลอง
3. สามารถออกแบบระบบ ส่วนประกอบ หรือกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการ
4. สามารถทำหน้าที่ในทีมงานที่มีผู้ร่วมงานหลากหลายสาขาวิชาได้
5. สามารถระบุประเด็นปัญหา สร้างสมการ และแก้ปัญหาทางวิศวกรรมได้

6. เข้าใจความรับผิดชอบเชิงวิชาชีพและจรรยาบรรณ

7. สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. เข้าใจความจำเป็นของการศึกษาทางกว้างที่ส่งผลกระทบต่อในการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมในบริบทของโลกและสังคม

9. ตระหนักถึงความต้องการ และความสามารถที่จะผูกพันกับการเรียนรู้ตลอดชีพ

10. มีความรู้ในประเด็นร่วมสมัย

11. สามารถใช้เทคนิค ทักษะ และเครื่องมือทางวิศวกรรมสมัยใหม่ที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติทางวิศวกรรม

เพียงจันทร์ จริงจิตร (ม.ป.ป., หน้า 12-13) ศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตจากคณะวิศวกรรมตามความต้องการของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดยแบ่งกลุ่มของคุณลักษณะของบัณฑิตออกเป็น 2 ส่วน คือ 1. คุณสมบัติด้านความรู้ในวิชาชีพหรือทางเทคนิค และ 2. คุณสมบัติทางบุคลิกภาพ สามารถสรุปได้ว่า

1. คุณลักษณะที่สำคัญด้านความรู้ในวิชาชีพหรือทางเทคนิคของวิศวกรที่พึงประสงค์ที่สถานประกอบในอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ต้องการมากที่สุด 4 ลำดับแรก ได้แก่ 1. มีความเข้าใจและรับผิดชอบในเชิงวิชาชีพ หรือจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง 2. มีความรอบรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างถูกต้องชัดเจน 3. มีพื้นฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์เป็นอย่างดี และ 4. สามารถระบุประเด็นปัญหา สร้างขอบเขตและใช้ความรู้ทางวิชาชีพในการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมได้

2. คุณสมบัติทางบุคลิกภาพของวิศวกรที่พึงประสงค์ที่สำคัญที่สุด ลำดับแรก คือ การมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ลำดับรองลงมา คือ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานตลอดเวลา ขยัน ไม่เลื่องงาน ลำดับที่ต่อมาก็คือ รักที่จะพัฒนางานและตนเอง มีความใฝ่รู้ และลำดับสุดท้ายคือ หมั่นศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ

สรุปว่าคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของวิศวกร ประกอบด้วย 1. ทักษะด้านภาษา 2. ความสามารถในการแก้ปัญหา 3. ความสามารถในการแสดงออก 4. ความเป็นผู้นำ 5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม 6. การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา 7. มีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ 8. เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และ 9. มีความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง ได้นำคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของวิศวกร ไปกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน

นิรามิส อรุโณทอง (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 253810 คณะ จำนวน 496 คน เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารองค์กรในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้องค์กรสามารถจูงใจบัณฑิตใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคณะ เกรดเฉลี่ย เพศ รายได้ต่อเดือนของครอบครัว และภูมิลำเนา กับปัจจัยในการเลือกงาน 10 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในงานพบว่า บัณฑิตต่างคณะกันมีปัจจัยในการเลือกงานแตกต่างกัน 4 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน บัณฑิตที่เกรดเฉลี่ยต่างกันมีปัจจัยในการเลือกงานแตกต่างกัน 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง บัณฑิตต่างเพศกันมีปัจจัยในการเลือกงานแตกต่างกัน 1 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานสูงกว่าเพศชาย บัณฑิตที่มีรายได้ของครอบครัวต่างกันมีปัจจัยในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน บัณฑิตที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน 1 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาตนเอง

อุไรลักษณ์ ทองดี (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ดีเอชเอ สยามเวลา จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปถึน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ 1. นายจ้าง 2. สภาพการทำงานที่ดี 3. สวัสดิการอื่น ๆ 4. ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปถึน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ 1. ค่าจ้าง เงินเดือน 2. ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ และ 3. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

หนึ่งฤทัย เจียรพงษ์วัฒน์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 จำนวน 90 คน พบว่า นักศึกษาส่วนที่คาดว่าจะเป็่นนักสังคมสงเคราะห์และต้องการรายได้ตามวุฒิการศึกษา ให้เหตุผลในการเลือกว่าเพราะเป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคม นักศึกษาส่วนที่

เหลือจะประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว ให้เหตุผลว่าสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้และได้รับรายได้ที่ดีกว่า นักศึกษาส่วนที่จะประกอบอาชีพอื่น ให้เหตุผลว่าค่าครองชีพสูงจึงต้องทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน ตามเหตุผลอันได้แก่ รายได้หรือผลตอบแทนสูง หน่วยงานมีความมั่นคง มีโอกาสและความก้าวหน้าในงาน หน่วยงานมีชื่อเสียง บิดามารดาหรือผู้ปกครองต้องการ ให้ทำตรงกับความต้องการส่วนตัว และตามลักษณะงานมีอิสระและความสนุก

รุจิเรข ใจขาน (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

นิอร เรือนอินทร์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน 2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 4. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 5. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อ

การตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 6. พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

อภิศักดิ์ ดวงภักดี (2550) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1 ในเดือนกุมภาพันธ์ ปี พ.ศ. 2550 จำนวน 96 คน พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพที่ค่าเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกัน และด้านเกียรติยศมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพต่ำสุด และเมื่อเลือกตอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นรายประเด็น พบว่า ผู้ว่างงานเลือกตอบปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในประเด็นของสวัสดิการและบริการที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกปัจจัยโดยให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตำแหน่งงาน ผลสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่นพนักงานส่วนใหญ่มีความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเกือบทุกปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชีวิตส่วนตัว การบังคับบัญชาสภาพการทำงานและนโยบายการบริหารของบริษัท ยกเว้นค่าตอบแทนซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับพอใจน้อย และพนักงานมีความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเกือบทุกปัจจัยในระดับพอใจมาก ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานผลสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และการยอมรับจากผู้อื่น ยกเว้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับพอใจน้อย

อนุสรรา สรรพอุดม (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์จำกัด เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ระดับความจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว พบว่า ระดับความจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความจูงใจที่อยู่ในระดับจูงใจน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนระดับความจูงใจที่อยู่ในระดับจูงใจปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กิตติคุณ รัชฎา มาศ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมากเช่นกัน ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญทั้ง 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ทั้ง 10 ด้าน พนักงานส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ชวาล นิมพิจารณ์ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด พบว่า พนักงานรายวันซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสัมฤทธิ์ผล และด้านการมีโอกาสดำเนินการตามลำดับ โดยพนักงานรายวันให้ความสำคัญกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการสอนและการแนะนำเทคนิค ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

มัชรินทร์ สำเนียงดี (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิพีริซัน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงานด้านความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพการทำงานด้านชีวิตส่วนตัวและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานนั้น พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน โดยมีลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความ

รับผิดชอบในหน้าที่การงานด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และด้านผลสำเร็จในการทำงาน

จूरियัพร สุขแสวง (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ประกัน ไทยประกันชีวิต สาขารัตนาธิเบศร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001- 40,000 บาท ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นมากด้วย และการกระจายของค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน หากแยกพิจารณาตามระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านพนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ นโยบายการบริหารงานของบริษัท สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานขายประกันที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานขายประกันที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ไม่พบรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงและก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารมณั สุว่างอรุณ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1. ปัจจัยแวดล้อมของพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่พบว่า เหตุผลในการทำงานของพนักงานคือสวัสดิการ การเข้ามาทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคือสมัครเอง การเดินทางมาทำงานของพนักงานคือรถจักรยานยนต์ เวลาทำงานปกติของพนักงานคือช่วงเวลา 8.00 - 17.05 น. และจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาของพนักงานคือจำนวน 50 - 59 ชั่วโมงต่อเดือน 2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมทุกด้าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่าด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนด้านผู้บังคับบัญชา มี

ระดับความพึงพอใจมาก 3. พนักงานที่มีเพศ และ อายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุงาน ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน และ 4. พนักงานที่มีการเข้ามาทำงาน การเดินทางมาทำงาน และ จำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเหตุผลในการทำงาน และ เวลาทำงานปกติต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ต่อเกียรติ จินจุนทการ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของคณงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจโดยรวมในระดับสำคัญมาก ในส่วนของปัจจัยค่าจ้างที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนของปัจจัยค่าจ้างที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและบริหาร ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับและในส่วนของปัจจัยงานในที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้าน โอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

Daniel and Timothy (1996, pp. 294-311 อ้างถึงใน อัจฉริยา ปทุมวัน, 2552, หน้า 9) วิจัยกับบุคคล 96 คน ในสหรัฐอเมริกา ระหว่างปี ค.ศ. 1994 ถึง ค.ศ. 1995 เกี่ยวกับเรื่องการรับรู้ความสอดคล้องระหว่าง บุคลิกลักษณะขององค์กรและบุคคล (Person Organization (P-O) fit) โดยแบ่งเป็นสามช่วงเวลา ได้แก่ ช่วงหางาน ทำงาน และหลังผ่านการทดลองงาน (หลังเข้าทำงานเป็นเวลา 5 เดือนครึ่ง) พบว่า บุคลิกลักษณะซึ่งอาจหมายถึงค่านิยมขององค์กร บุคคลมักจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีบุคลิกลักษณะคล้ายคลึงกับตน บุคคลมีแนวโน้มที่จะเลือกองค์กร เนื่องจากความสอดคล้องของบุคลิกลักษณะของตนและค่านิยมขององค์กร เพราะจะมีผลไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานด้วย โดยบุคคลจะรับรู้และดูว่า บุคลิกลักษณะหรือค่านิยมของตนกับองค์กรสอดคล้องกันหรือไม่จากกระบวนการสรรหาและคัดเลือกขององค์กร และนอกจากนี้ บุคลิกลักษณะจะมีผลกับการเลือกงานแล้วยังมีผลต่อทัศนคติในการทำงานอีกด้วย

Lim and Soon (2006 อ้างถึงใน อัจฉริยา ปทุมวัน, 2552, หน้า 9-10) วิจัยกลุ่มนักศึกษาปีสุดท้ายของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยยูทารา (University Utara) ในประเทศมาเลเซีย จำนวน

307 คน เกี่ยวกับเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกงาน พบว่า เกณฑ์ที่สำคัญที่สุดสำหรับการเลือกงาน คือ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพในระยะยาว ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน โอกาสในการเรียนรู้ โอกาสการได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ตามลำดับ ส่วนการได้รับความรู้ทางวิชาการ ไม่มีความสำคัญต่อการเลือกงานแต่อย่างใด พวกเขายังพบอีกว่าภาคส่วนงานยังมีอิทธิพลต่อเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกงาน เช่น ภาคส่วนงานการศึกษาจะเน้นที่ความมั่นคงในงานและเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นต้น นอกจากนี้เพศและชาติพันธุ์ยังมีอิทธิพลต่อเกณฑ์การตัดสินใจเลือกงานซึ่งองค์กรควรนำมาพิจารณาในการกำหนดกลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกด้วย

Hunt (2004 อ้างถึงใน อัจฉริยา ปทุมวัน, 2552) ศึกษาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจที่เข้ารับตำแหน่ง และได้รับวุฒิปริญญาเอกในปี ค.ศ. 1997 และปี ค.ศ. 1998 จำนวน 207 คน ในสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเริ่มเลือกองค์กรในครั้งแรกของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ พบว่า ปัจจัยหลักที่กลุ่มตัวอย่างนำมาพิจารณา ได้แก่ ภาระการสอน การได้ตำแหน่งที่พอใจ ความเข้ากันได้กับคณะหรือหน่วยงานอื่น การประเมินของเพื่อนร่วมงานในขอบเขตเดียวกัน หลักเกณฑ์ของตำแหน่งงาน โอกาสได้ทุนไปประชุมสัมมนา โอกาสที่จะได้สอนในหลักสูตรที่สนใจและการได้รับการสนับสนุนในการทำวิจัย ส่วนเงินเดือนไม่ใช่อันดับปัจจัยสำคัญที่จะนำมาเป็นหลักการพิจารณา

Aycan and Selda (2003 อ้างถึงใน อัจฉริยา ปทุมวัน, 2552) ศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลือกงานของนักศึกษาวิชาเอกบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ จำนวน 1,213 คน จาก 17 มหาวิทยาลัย ใน 6 ภูมิภาคของประเทศตุรกี ในปี ค.ศ. 2003 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยในตุรกี ได้แก่ การมีอำนาจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในสายอาชีพ และรายได้เป็นปัจจัยสูงที่สุดในการเลือกงานซึ่งสะท้อนถึงค่านิยมในด้านการแข่งขัน การบรรลุผลสำเร็จ และความมั่งคั่งของสังคมตุรกีในปัจจุบัน ขณะที่การควบคุมและความมั่งคั่งของสังคมตุรกีในปัจจุบัน ขณะที่การควบคุมและการขึ้นราคาจากผู้บังคับบัญชา การยกย่องชมเชย ผลตอบรับจากการปฏิบัติงาน และความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของเป็นปัจจัยที่จูงใจต่ำที่สุด

จากการศึกษาผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในงาน รายละเอียดดังตารางที่ 2-2

ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาพนักงาน

ชลธิชา วิติดกพัทธ์ (2550) ศึกษาเรื่อง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลของกลุ่มธุรกิจการเงินให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาการให้น้ำหนักความสำคัญพบว่าทำให้ 33 ความสำคัญมากที่สุดคือหลักการสรรหาและรองลงมาคือนโยบายการสรรหาอยู่ในระดับมาก และแหล่งการสรรหาอยู่ในระดับปานกลางผลการเปรียบเทียบด้านประสบการณ์ทำงานพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15-20 ปีด้านการเปรียบเทียบขนาดขององค์กรพบว่าขนาดองค์กรที่ต่างกันผู้จัดการฝ่ายบุคคลในกลุ่มธุรกิจการเงินมีความเห็นต่อการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกันระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรสูงกว่าองค์กรที่มีขนาดเล็ก

อิทธิ บุญมาก (2551) ศึกษาวิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรจัดหางานเอกชนใช้ในระบบการสรรหาบุคลากรในด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร วิธีการคัดเลือกบุคลากร ฐานข้อมูลบุคลากร ข้อกำหนดจากลูกค้า และการให้บริการลูกค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายสรรหาบุคลากรขององค์กรจัดหางานเอกชนที่จดทะเบียนและได้รับอนุญาตจากกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัย พบว่า วิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรจัดหางานเอกชนใช้ในระบบการสรรหาบุคลากร ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ การค้นหารายชื่อผู้สมัครงานที่ฝากประวัติไว้ในเว็บไซต์จัดหางาน การลงโฆษณาในโฮมเพจ หรือเว็บไซต์ขององค์กรจัดหางานเอกชนเอง บุคคลที่เข้ามาสมัครงานหรือให้ข้อมูลกับองค์กรจัดหางานเอกชนด้วยตนเอง (Walk-in) และกลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่องค์กรจัดหางานเอกชนทำการติดต่อเองโดยตรง

สมทรง รักษาผล (2547) ศึกษาการสรรหาและคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการและบุคลากรระดับบริหารของบริษัทสัญชาติไทยและต่างชาติในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสรรหาพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารของบริษัทสัญชาติไทยและต่างชาติในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้แก่ วิธีการคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติและระดับบริหาร ผลการศึกษาพบว่า แหล่งการสรรหาและคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการจากภายนอกองค์กรมากกว่าภายในองค์กรซึ่งแตกต่างกับแหล่งสรรหาบุคลากรระดับบริหาร โดยการประกาศทางหนังสือพิมพ์วารสารนิตยสารอินเทอร์เน็ตและการแนะนำของพนักงานภายในองค์กรมากกว่าและพบว่าความมุ่งเน้นในการจูงใจผู้สมัครระดับพนักงานและระดับบริหาร

มีความแตกต่างกันสิ่งจูงใจผู้สมัครงานระดับปฏิบัติการมุ่งเน้นที่ปัจจัยพื้นฐานมากกว่าลักษณะงานระดับบริหารเน้นลักษณะงานที่ท้าทายความมั่นคงในงานและ โอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่าระดับปฏิบัติงานและแหล่งการสรรหานั้นการประกาศทางหนังสือพิมพ์วารสารเป็นแหล่งสรรหาที่มีประสิทธิภาพและการคัดเลือกพบว่าวิธีการสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่ใช้กันมากที่สุดในการใช้พิจารณาผู้สมัครจากการศึกษาพบว่าการใช้แบบทดสอบนิยมใช้กับระดับปฏิบัติการมากกว่าใช้กับระดับบริหารและแบบทดสอบที่นิยมใช้มากที่สุดคือแบบทดสอบภาษาอังกฤษ เกณฑ์การคัดเลือกระดับบริหารให้ความสำคัญของเพศสูงกว่าระดับปฏิบัติการซึ่งอาจเกิดจากความสำคัญของลักษณะงาน ความเหมาะสมของผู้บริหารที่จะมาบริหารงาน

ธีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านวิธีการสรรหาบุคลากรในปัจจุบันมีการแข่งขันกันมาก เพราะผู้สมัครมีตัวเลือกหรือมีบริษัทให้เลือกหลายบริษัทเพราะเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจดีขึ้น การสรรหาบุคลากรควรใช้สื่อให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย (ผู้สมัครงาน) เช่น หนังสือพิมพ์ใช้สำหรับผู้มีการศึกษาและประสบการณ์ อินเทอร์เน็ต สำหรับผู้ศึกษาที่มีความรู้เรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ อาจกล่าวได้ว่าด้านการสรรหาบุคลากรองค์กรควรใช้ช่องทางในการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้น ๆ

ไพลิน ตั้งพีพากร (2551, หน้า 141-142) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในด้านหลักการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญต่อหลักการสรรหาบุคลากร และผลการวิจัยยังพบว่า มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ว่างอยู่ และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามกำหนดยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้ความสำคัญต่อหลักการสรรหาบุคลากรในด้านความยุติธรรม โดยการแจ้งข้อมูลให้ผู้สมัครทราบอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่ครบถ้วนเท่านั้นเข้ามาสมัครงาน ทำให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีโอกาสคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชำนาญ แอ่อ่วม (2532, หน้า 94) พบว่า หลักการสรรหาบุคลากรนั้น ทุกองค์กรให้ความสำคัญต่อการยึดหลักคุณธรรม แต่ขัดแย้งกับ นิสาดา ไวสุวรรณา

(2529) ซึ่งวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกของรัฐวิสาหกิจของไทย ซึ่งประกอบไปด้วย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย การประปา และองค์การสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า ระบบเส้นสาย ยังคงมีอยู่มากในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกของรัฐวิสาหกิจทั้ง 3 แห่ง

2. ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในด้านแหล่งการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระหว่างปานกลางแสดงให้เห็นว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลใช้สื่อในการเข้าถึงแหล่งแรงงานจำกัดชนิดทำให้บุคคลที่สนใจจะเข้าร่วมงานไม่มีโอกาสรับรู้ข่าวสารการรับสมัครงาน อาจเนื่องมาจากสถานประกอบการแต่ละแห่งมีความต้องการแรงงานเฉพาะด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จากการสำรวจพบว่า ผู้สมัครทราบข่าวการรับสมัครจากการตีประกาศรับสมัครงานที่หน้าเขตอุตสาหกรรมนวนคร มีระดับความคิดเห็นที่ใช้ในการสรรหาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในลำดับต่อมาพบว่า การที่ผู้สมัครมาสมัครเอง (Walk in) แสดงให้เห็นว่าผู้สมัครให้ความสนใจในการเข้ามาสมัครงานกับองค์กรด้วยตนเอง หลังจากที่ผู้สมัครรู้ข่าวการรับสมัครงานจากการตีประกาศรับสมัครงานที่หน้าเขตอุตสาหกรรมนวนคร

จากการศึกษางานวิจัยการสรรหา พอสรุปได้ว่า แหล่งการสรรหาบุคลากรมีการใช้ทั้งการสรรหาผ่านอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์จัดหางาน การรับสมัครงานขององค์กรเอกชน การสมัครงานด้วยตนเอง (Walk-in) กลุ่มเป้าหมายที่องค์กรจัดหางานเอกชนทำการติดต่อเองโดยตรง รวมทั้งยังให้ความสำคัญกับการคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่ต้องสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่รับสมัคร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้สมัครงานส่วนใหญ่ คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน ค่าครองชีพ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในงาน

ส่วนวิธีการสรรหาพนักงาน และวิธีการสมัครงานที่บัณฑิตจบใหม่ใช้เป็นส่วนมาก คือ การรับสมัครที่บริษัท การสรรหาจากสถาบันการศึกษา การใช้สำนักงานจัดหางาน การจ้างบริษัทจัดหางาน การจัดตลาดนัดแรงงาน การสรรหาทางอินเทอร์เน็ต

สำหรับคุณสมบัติของบัณฑิตจบใหม่ สาขาวิศวกรรมศาสตร์ ที่สถานประกอบการต้องการ ได้แก่ ทักษะด้านภาษา ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการแสดงออก มีความเป็นผู้นำ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา มีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นผู้มีภาวะกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและตนเอง นำปัจจัยที่สรุปได้จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ไปกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ และช่องทางหรือวิธีการสมัครงานของนิสิตชั้นปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ที่ใช้ในการสรรหา และดึงดูดผู้สมัครงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ นิสิตชั้นปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 344 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2556)

กลุ่มที่ 2 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี จำนวน 4 นิคมอุตสาหกรรม รวมจำนวนประชากร 260 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2555)

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1976 อ้างถึงใน สิทธิ ชีรสรณ์, 2551, หน้า 120)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

กลุ่มที่ 1 นิสิตชั้นปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 344 คน กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 0.05 แทนค่าจากสูตรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ไม่เกินร้อยละ 5 ($e = 0.05$)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{334}{1 + 334 (0.05)^2} \\ n &= 182.02 \text{ คน} \quad \approx 182 \text{ คน} \end{aligned}$$

กลุ่มที่ 2 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ ที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 4 นิคมอุตสาหกรรม จำนวนประชากร 260 คน

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{260}{1 + 260 (0.05)^2} \\ n &= 157.58 \text{ คน} \quad \approx 158 \text{ คน} \end{aligned}$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้สัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของนิสิตชั้นปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจำนวนสถานประกอบการ อุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี จำนวน 4 นิคมอุตสาหกรรม จึงใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม และกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้ คำนวณออกมาเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3-1 และตารางที่ 3-2

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละสายงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละสายงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-1 จำนวนนิสิตชั้นปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

หลักสูตร	ประชากร (จำนวนคน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
วิศวกรรมเคมี	53	28
วิศวกรรมเครื่องกล	66	35
วิศวกรรมไฟฟ้า	99	52
วิศวกรรมโยธา	48	25
วิศวกรรมอุตสาหกรรม	78	41
รวม	344	181

ที่มา: งานทะเบียนและสถิติ (ข้อมูล ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2556)

ตารางที่ 3-2 จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 นิคมอุตสาหกรรม

นิคมอุตสาหกรรม	ประชากร (จำนวนบริษัท)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง	18	11
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	60	36
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร	174	106
นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี	8	5
รวม	260	158

ที่มา: การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2555)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับสถานประกอบการ และแบบสอบถามสำหรับนิสิต

1. แบบสอบถามสำหรับสถานประกอบการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

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

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการสรรหาพนักงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list)

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

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

แบบสอบถามส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน และคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการ

ต้องการ เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open ended questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในส่วนของมาตราส่วน ประมวลค่าแบบลิเคิร์ตทั้ง 5 ระดับ แบ่งตามคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

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

2. แบบสอบถามสำหรับนิสิต แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และสาขาวิชาที่ศึกษา

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมวลค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

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

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการสมัครงาน เป็นแบบสอบถาม แบบเลือกตอบ (Check list)

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อม ของผู้สมัครงานที่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมวลค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

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

แบบสอบถามส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน วิธีการสมัครงาน และความพร้อมของผู้สมัครงาน เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในส่วนของมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ตทั้ง 5 ระดับ แบ่งตามคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

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

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณสร้างขึ้นจากผลของการทบทวนวรรณกรรมโดยจัดทำร่างแบบสอบถามขึ้นเพื่อให้ได้คำตอบที่สามารถตอบโจทย์การวิจัยได้ และเพื่อให้ได้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นได้ (Valid and Reliable) ผู้วิจัยจะได้เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านตรวจพิจารณาแบบสอบถามเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) จากนั้นผู้วิจัยจะได้ทำการปรับแบบสอบถามตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้ปรับแบบสอบถามแล้วจะนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pilot test) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ผู้ตอบ 30 คนนี้ตอบแล้วมาทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) เพื่อหาความเชื่อมั่นใน

ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ของแบบสอบถาม แล้วทำการปรับแบบสอบถามเป็นขั้นสุดท้ายก่อนนำออกใช้

1. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์กับการตัดสินใจสมัครงาน โดยพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มเติมบางส่วนของแบบสอบถามจากแนวคิดของนักวิจัยท่านอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามของตนเอง

2. สร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3. นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความครอบคลุมของข้อคำถามตามเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดผลได้อย่างครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดไว้ในการศึกษา ดังนี้

- | | |
|---|---|
| 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ | อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ | อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 ดร.ธนภณ นิธิเชาวกุล | อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา |

4. หลังจากการปรับแก้ข้อความเรียบร้อยแล้ว จึงทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้วิจัยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหานั้น โดยในแบบสอบถามที่ปรับปรุงนั้นกำหนดให้คำตอบแบบเลือกตอบ 3 คำตอบ ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง และอีก 1 ช่องสำหรับการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม โดยให้มีกรแทนค่าคำตอบ ดังนี้

คำตอบว่า สอดคล้อง จะได้คะแนนเท่ากับ +1

คำตอบว่า ไม่แน่ใจ จะได้คะแนนเท่ากับ 0

คำตอบว่า ไม่สอดคล้อง จะได้คะแนนเท่ากับ -1

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Index of Item-Objective Congruence)

โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน (พิสนุ พองศรี, 2549, หน้า 286-287)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ในส่วนของเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ได้แก่

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นไม่ได้วัดตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

วิธีการแปลผล คือ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ซึ่งทำให้มีข้อคำถามหลังการหาค่า IOC ดังต่อไปนี้

5. ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามหลังการหาค่า IOC และเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามวิธีการของครอนบาค โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามสถานประกอบการ มีทั้งหมด 5 ส่วน มีการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดผู้สมัครงาน มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ผ่านตามเกณฑ์ 8 ข้อ และปรับปรุง 1 ข้อ และส่วนที่ 4 คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ผ่านตามเกณฑ์ จำนวน 9 ข้อ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96.

แบบสอบถามนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มีทั้งหมด 5 ส่วน มีการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานมีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ และส่วนที่ 4 ความพร้อมของผู้สมัครงาน จำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามทั้ง 2 ส่วน ผ่านตามเกณฑ์ ทั้งหมด ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ทั้งนี้แบบสอบถามทั้งสองฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น เกิน 0.50 ขึ้นไป (อภิัญญา อิงอาจ, 2552)

6. นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์ผล และปรับแก้เรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อดำเนินการแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัยฉบับสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีการดำเนินการโดยขอความร่วมมือจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี และนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

1. ผู้วิจัยประสานกับคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ออกหนังสือ นำเพื่อส่งไปยังผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ของแต่ละบริษัทที่ผู้วิจัยเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 โดยประสานขอตารางเรียนจากงานวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และลงพื้นที่ทำการแจกแบบสอบถาม ใช้เวลาประมาณ 10 วัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ใช้การแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน นับจากวันที่เริ่มแจกแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ

4. ดำเนินการลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติ (SPSS) ในการประมวลผล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ในบริษัท และอายุงานในบริษัท รวมถึงสาขาวิชาของนิสิต วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ชี้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการสรรหาพนักงานกับวิธีการสมัครงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการกับความพร้อมของผู้สมัครงาน ที่เป็นแบบสอบถามประมาณค่าแบบลิเคิร์ต วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Contents analysis) ด้วยการจับประเด็นสำคัญที่มีความคล้ายคลึงกันมาจัดเป็นกลุ่มเดียวกัน เพื่อสรุปใจความหลักในแต่ละข้อคำถาม แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาแจกแจงหาความถี่ แล้วจัดเรียงตามความถี่จากมากไปน้อย เพื่อนำเสนอผลสรุปอธิบายในลักษณะของความถี่ และร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 158 คน และนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 จำนวน 182 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.00

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของสถานประกอบการ
3. วิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ
4. คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก มีรายละเอียดประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไปของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4
3. วิธีการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4
4. ความพร้อมในการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ กับ การตัดสินใจสมัครงานของนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ยานยนต์

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	73	46.20
หญิง	85	53.80
รวม	158	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	44	27.85
30-40 ปี	65	41.14
มากกว่า 40 ปี	49	31.01
รวม	158	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	44	27.85
5-10 ปี	41	25.95
มากกว่า 10 ปี	73	46.20
รวม	158	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และเป็นเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 ตามลำดับ

โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.14 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.01 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.85 ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.85 และมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.95 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของสถานประกอบการ

ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	อันดับที่
1. ค่าตอบแทน	4.41	.678	มากที่สุด	1
2. สวัสดิการ	4.39	.616	มากที่สุด	2
3. ลักษณะงาน	4.01	.778	มาก	7
4. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	3.92	.910	มาก	9
5. สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน	3.99	.802	มาก	8
6. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน	4.30	.702	มากที่สุด	4
7. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.12	.785	มาก	5
8. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	4.05	.730	มาก	6
9. ความมั่นคงในงาน	4.35	.706	มากที่สุด	3

จากตารางที่ 4-6 พบว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.41$, $SD = .678$) สวัสดิการ ($\bar{X} = 4.39$, $SD = .616$) ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.35$, $SD = .706$) และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.30$, $SD = .702$) ตามลำดับ

และสถานประกอบการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(\bar{X} = 4.12, SD = .785) โอกาสในการพัฒนาตนเอง (\bar{X} = 4.05, SD = .730) ลักษณะงาน (\bar{X} = 4.01, SD = .778) สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน (\bar{X} = 3.99, SD = .802) และเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (\bar{X} = 3.92, SD = .910) ตามลำดับ

3. วิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4-3 จำนวน และร้อยละ ของวิธีการสรรหาของสถานประกอบการ

วิธีการสรรหา	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
1. การรับสมัครที่บริษัท	123	77.85	2
2. การสรรหาจากสถาบันการศึกษา	91	57.59	3
3. การใช้สำนักจัดหางาน	49	31.01	5
4. การจ้างบริษัทจัดหางาน	48	30.38	6
5. การจัดตลาดนัดแรงงาน	69	43.67	4
6. การสรรหาทางอินเทอร์เน็ต	135	85.44	1
7. วิธีการอื่น ๆ เช่น การชักชวนโดยรุ่นพี่	5	4.30	7

หมายเหตุ ตอบ ได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4-3 พบว่า สถานประกอบการใช้วิธีการสรรหา โดยการสรรหาทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 85.44 การรับที่บริษัท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 77.85 และการสรรหาจากสถาบันการศึกษา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 57.59 การจัดตลาดนัดแรงงาน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 43.67 การใช้สำนักจัดหางาน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.01 การจ้างบริษัทจัดหางาน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 และวิธีการอื่น ๆ เช่น การชักชวนโดยรุ่นพี่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

4. คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการ ต้องการ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการ
ต้องการ

คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการ ต้องการ	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	อันดับที่
1. ทักษะด้านภาษา	4.12	.752	มาก	5
2. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.27	.635	มากที่สุด	4
3. ความสามารถในการแสดงออก	3.99	.848	มาก	8
4. ความเป็นผู้นำ	4.11	.770	มาก	6
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.35	.677	มากที่สุด	2
6. การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา	3.87	.904	มาก	9
7. ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี สมัยใหม่	4.09	.708	มาก	7
8. ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน	4.30	.655	มากที่สุด	3
9. ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง	4.42	.600	มากที่สุด	1
	4.16	.528	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของ
ผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = .528$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้สมัคร
งานที่สถานประกอบการต้องการในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ได้แก่ มีความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง ($\bar{X} = 4.42$, $SE = .600$) งานมีความสามารถในการ
การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .677$) ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน ($\bar{X} = 4.30$, $SD = .655$)
และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.27$, $SD = .635$) ตามลำดับ

สถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการ
ต้องการในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านภาษา
($\bar{X} = 4.12$, $SD = .752$) ความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .770$) ทักษะในการใช้เครื่องมือและ
เทคโนโลยีสมัยใหม่ ($\bar{X} = 4.09$, $SD = .708$) ความสามารถในการแสดงออก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = .848$)
และการทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .904$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์
ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก**

1. ข้อมูลทั่วไปของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

ตารางที่ 4-5 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะของนิสิตชั้นปีที่ 4

ลักษณะของนิสิต	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	127	69.78
หญิง	55	30.22
รวม	182	100.00
สาขาวิชาที่ศึกษา		
วิศวกรรมเคมี	33	18.13
วิศวกรรมเครื่องกล	47	25.82
วิศวกรรมไฟฟ้า	55	30.21
วิศวกรรมโยธา	13	7.14
วิศวกรรมอุตสาหกรรม	34	18.70
รวม	182	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า นิสิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 69.78 และเป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.22 ตามลำดับ โดย นิสิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.21 รองลงมา สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.82 สาขาวิชา วิศวกรรมอุตสาหกรรม จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี จำนวน 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.13 และสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	อันดับที่
1. ค่าตอบแทน	4.31	.748	มากที่สุด	5
2. สวัสดิการ	4.31	.739	มากที่สุด	4
3. ลักษณะงาน	4.40	.687	มากที่สุด	2
4. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	4.14	.764	มาก	8
5. สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน	4.27	.729	มากที่สุด	7
6. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน	3.73	.947	มาก	9
7. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.38	.740	มากที่สุด	3
8. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	4.28	.768	มากที่สุด	6
9. ความมั่นคงในงาน	4.45	.709	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 4-6 พบว่า นิสิตให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .709$) ลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = .687$) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .740$) สวัสดิการ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .739$) ค่าตอบแทนมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .748$) โอกาสในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.28$, $SD = .768$) และสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.27$, $SD = .729$) ตามลำดับ

และนิสิตให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานในระดับมาก 2 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = .764$) และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .947$) ตามลำดับ

3. วิธีการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

ตารางที่ 4-7 จำนวน และร้อยละ ของวิธีการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4

วิธีการสมัครงาน	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
1. การสมัครงานที่บริษัท	147	80.77	1
2. การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา	89	48.90	3
3. การสมัครผ่านสำนักจัดหางาน	58	31.87	4
4. การสมัครผ่านบริษัทจัดหางาน	51	28.02	5
5. การสมัครงานในตลาดนัดแรงงาน	27	14.84	6
6. การสมัครทางอินเทอร์เน็ต	107	58.79	2
7. วิธีอื่น ๆ เช่น การฝากงานคนที่อยู่ภายใน	5	2.75	7

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4-7 พบว่า นิสิตส่วนใหญ่ใช้วิธีการสมัครงาน โดยการสมัครงานที่บริษัท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 รองลงมา คือ การสมัครทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 การสมัครผ่านสำนักจัดหางาน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 31.87 การสมัครผ่านบริษัทจัดหางาน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.02 การสมัครงานในตลาดนัดแรงงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.84 และวิธีอื่น ๆ เช่น การฝากงานคนที่อยู่ภายใน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75

4. ความพร้อมในการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมของผู้สมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4

ความพร้อมของผู้สมัครงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพร้อม	อันดับที่
1. ทักษะด้านภาษา	3.22	.950	ปานกลาง	9
2. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.58	.706	มาก	6
3. ความสามารถในการแสดงออก	3.58	.774	มาก	7
4. ความเป็นผู้นำ	3.56	.761	มาก	8

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ความพร้อมของผู้สมัครงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	อันดับที่
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	3.90	.725	มาก	3
6. การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา	3.65	1.018	มาก	5
7. ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่	3.70	.751	มาก	4
8. ความกระตือรือร้นไม่เลิกงาน	3.92	.807	มาก	2
9. ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง	4.12	.775	มาก	1
	3.69	.565	มาก	-

จากตารางที่ 4-8 พบว่านิสิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพร้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = .565$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพร้อมของผู้สมัครงานอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .775$) ความกระตือรือร้น ไม่เลิกงาน ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .807$) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .725$) ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = .751$) การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 1.018$) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.58$, $SD = .706$) มีความสามารถในการแสดงออก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = .774$) และมีความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = .761$)

ส่วนทักษะด้านภาษา นิสิตมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, $SD = .950$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

ตารางที่ 4-9 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของสถานประกอบการ และปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4

ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานและปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน	สถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์			นิสิตชั้นปีที่ 4		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ค่าตอบแทน	4.41	.678	มากที่สุด	4.31	.748	มากที่สุด
2. สวัสดิการ	4.39	.616	มากที่สุด	4.31	.739	มากที่สุด
3. ลักษณะงาน	4.01	.778	มาก	4.40	.687	มากที่สุด
4. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	3.92	.910	มาก	4.14	.764	มาก
5. สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน	3.99	.802	มาก	4.27	.729	มากที่สุด
6. ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน	4.30	.702	มากที่สุด	3.73	.947	มาก
7. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.12	.785	มาก	4.38	.740	มากที่สุด
8. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	4.05	.730	มาก	4.28	.768	มากที่สุด
9. ความมั่นคงในงาน	4.35	.706	มากที่สุด	4.45	.709	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่สถานประกอบใช้ดึงดูดพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งสถานประกอบและนิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในงานในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยเงินช่วยเหลือค่าครองชีพให้ความสำคัญในระดับมาก

สำหรับปัจจัยอื่น ๆ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่สถานประกอบการใช้ดึงดูดพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตมีความแตกต่างกัน โดยนิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานประกอบการ ในขณะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญกับความมีชื่อเสียงของหน่วยงานมากกว่านิสิต

ตารางที่ 4-10 การเปรียบเทียบวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมกับ
วิธีการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4

วิธีการสรรหาพนักงานกับ วิธีการสมัครงาน	สถานประกอบการ			นิสิตชั้นปีที่ 4		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
1. การสมัครงานที่บริษัท	123	77.85	2	147	80.77	1
2. การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา	91	57.59	3	89	48.90	3
3. การสมัครผ่านสำนักจัดหางาน	49	31.01	5	58	31.87	4
4. การสมัครผ่านบริษัทจัดหางาน	48	30.38	6	51	28.02	5
5. การสมัครงานในตลาดนัดแรงงาน	69	43.67	4	27	14.84	6
6. การสมัครทางอินเทอร์เน็ต	135	85.44	1	107	58.79	2
7. วิธีอื่น ๆ เช่น การฝากงานคนที่อยู่ ภายใน	5	4.30	7	5	2.75	7

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ลำดับของวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการไม่ตรงกับลำดับของวิธีการสมัครงานของนิสิต แต่เมื่อพิจารณาวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการและวิธีการสมัครงานของนิสิตที่เลือกใช้มากที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่าสถานประกอบการและนิสิตใช้ช่องทางเหมือนกัน คือ การสมัครงานที่บริษัท การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา การสมัครทางอินเทอร์เน็ต

โดยสถานประกอบการเลือกใช้ การสมัครทางอินเทอร์เน็ต เป็นอันดับที่ 1 (ร้อยละ 85.44) รองลงมา คือ การสมัครงานที่บริษัท (ร้อยละ 77.85) และการสมัครผ่านสถาบันการศึกษา (ร้อยละ 57.59)

ส่วนนิสิตเลือกสมัครงานที่บริษัท เป็นอันดับที่ 1(ร้อยละ 80.77) รองลงมา คือ การสมัครทางอินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 58.79) และการสมัครผ่านสถาบันการศึกษา (ร้อยละ 48.90)

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการกับความพร้อมของผู้สมัครงาน

คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการกับความพร้อมของผู้สมัครงาน	สถานประกอบการ อุตสาหกรรมยานยนต์			นิสิตชั้นปีที่ 4		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ทักษะด้านภาษา	4.12	.752	มาก	3.22	.950	ปานกลาง
2. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.27	.635	มากที่สุด	3.58	.706	มาก
3. ความสามารถในการแสดงออก	3.99	.848	มาก	3.58	.774	มาก
4. มีความเป็นผู้นำ	4.11	.770	มาก	3.56	.761	มาก
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.35	.677	มากที่สุด	3.90	.725	มาก
6. การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา	3.87	.904	มาก	3.65	1.018	มาก
7. มีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่	4.09	.708	มาก	3.70	.751	มาก
8. มีความกระตือรือร้นไม่เลิกงาน	4.30	.655	มากที่สุด	3.92	.807	มาก
9. ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง	4.42	.600	มากที่สุด	4.12	.775	มาก
รวม	4.12	.752	มาก	3.69	.565	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของผู้สมัครงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .752$) ในขณะที่นิสิตก็มีความพร้อมในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .752$) ซึ่งคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการในระดับมาก และนิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับมาก เช่นกัน ได้แก่ ความสามารถในการแสดงออก มีความเป็นผู้นำ การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา และมีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่

สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความพร้อมที่จะพัฒนางาน ในระดับมากที่สุด แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับมาก

สำหรับคุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการและความพร้อมในการทำงานของนิสิตในด้านอื่น พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านภาษาในระดับมาก แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีกับความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ต่อปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน และคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่ต้องการของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน วิธีการสมัครงาน และความพร้อมในการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก รวมถึงเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการและการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 นิสิตชั้นปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก จำนวน 182 คน กลุ่มที่ 2 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี จำนวน 4 นิคมอุตสาหกรรม รวมจำนวนประชากร 158 คน ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1976 อ้างถึงใน สิทธิธีร์สรณ์, 2551, หน้า 120) และในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.80 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.14 และมีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20

2. ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของสถานประกอบการ

สถานประกอบการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ

3. วิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ

สถานประกอบการใช้วิธีการสรรหา ทางอินเทอร์เน็ต มากที่สุด รองลงมา คือ การรับสมัครที่บริษัท การสรรหาจากสถาบันการศึกษา การจัดตลาดนัดแรงงาน การใช้สำนักจัดหางาน การจ้างบริษัทจัดหางาน และวิธีการอื่น ๆ เช่น การชักชวนโดยรุ่นพี่

4. คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการ ต้องการ

สถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการ ต้องการในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านภาษา ความเป็นผู้นำ ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความสามารถในการแสดงออก และการทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก มีรายละเอียดประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไปของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

นิสิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 ส่วนใหญ่อยู่ในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มากที่สุด จำนวน 55 คน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

นิสิตให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทนมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

3. วิธีการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

นิสิตส่วนใหญ่ใช้วิธีการสมัครงาน โดยการสมัครงานที่บริษัท มากที่สุด รองลงมา คือ การสมัครทางอินเทอร์เน็ต การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา การสมัครผ่านสำนักจัดหางาน

การสมัครผ่านบริษัทจัดหางาน การสมัครงานในตลาดนัดแรงงาน และวิธีอื่น ๆ เช่น การฝากงานคนที่อยู่ภายใน

4. ความพร้อมในการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

ส่วนใหญ่มีความพร้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการแสดงออก และมีความเป็นผู้นำ ส่วนทักษะด้านภาษา นิสิตมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

1. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของสถานประกอบการ และปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4

ระดับความสำคัญของปัจจัยที่สถานประกอบการใช้ดึงดูดพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิต ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสถานประกอบการและนิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในงานในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยเงินช่วยเหลือค่าครองชีพให้ความสำคัญในระดับมาก

สำหรับปัจจัยอื่น ๆ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่สถานประกอบการใช้ดึงดูดพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตมีความแตกต่างกัน โดยนิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานประกอบการ ในขณะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญกับความมีชื่อเสียงของหน่วยงานมากกว่านิสิต

2. การเปรียบเทียบวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมกับวิธีการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4

ลำดับของวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการไม่ตรงกับลำดับของวิธีการสมัครงานของนิสิต แต่เมื่อพิจารณาวิธีการสรรหาพนักงานของ สถานประกอบการและวิธีการสมัครงานของนิสิตที่เลือกใช้มากที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า สถานประกอบการและนิสิตใช้ช่องทางเหมือนกัน คือ การสมัครงานที่บริษัท การสมัครผ่านสถาบัน การศึกษา การสมัครทางอินเทอร์เน็ต

โดยสถานประกอบการเลือกใช้ การสมัครทางอินเทอร์เน็ต เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ การสมัครงานที่บริษัท และการสมัครผ่านสถาบันการศึกษา

ส่วนนิสิตเลือกสมัครงานที่บริษัท เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ การสมัครทางอินเทอร์เน็ต และการสมัครผ่านสถาบันการศึกษา

3. การเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการกับความพร้อมของผู้สมัครงาน พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของผู้สมัครงาน โดยรวมในระดับมาก ในขณะที่นิสิตก็มีความพร้อมในการทำงานในระดับมาก ซึ่งคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการในระดับมาก และนิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ความสามารถในการแสดงออก มีความเป็นผู้นำ การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา และมีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่

สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความพร้อมที่จะพัฒนางาน ในระดับมากที่สุด แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับมาก

สำหรับคุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการและความพร้อมในการทำงานของนิสิตในด้านอื่น พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านภาษาในระดับมาก แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

1. สถานประกอบการที่เลือกใช้วิธีการสรรหาทางอินเทอร์เน็ตมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลุ่มผู้สมัครหลัก ๆ ที่แต่ละองค์กรต้องการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความต้องการสูงและในตลาดแรงงานระดับนานาชาติ ซึ่งค่าใช้จ่ายไม่แพงเมื่อเทียบกับการโฆษณาในหนังสือพิมพ์ และช่วยประหยัดเวลา เพราะมีอัตราการตอบกลับที่เร็วกว่า อีกทั้งยังสามารถเลือกรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลาย และสามารถให้ข้อมูลต่าง ๆ ได้ เช่น รายละเอียดของงาน เกณฑ์ในการคัดเลือก รวมถึงผู้สมัครสามารถสมัครผ่านคอมพิวเตอร์ โดยส่งประวัติย่อหรือหลักฐานประวัติการทำงานในรูปแบบของจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสอดคล้องกับวิลาสสิงห์วิสัย (2547 อ้างถึงใน ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์, 2552, หน้า 31-32) ที่ระบุว่า การสรรหาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นวิธีที่องค์กรต่าง ๆ นิยมใช้กัน ซึ่งเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการ ช่วยลดต้นทุน และสะดวกรวดเร็ว รวมถึงสอดคล้องกับอิทธิ บุญมาก (2551) ที่ระบุว่า องค์กรจัดหางานเอกชนใช้ระบบการสรรหาบุคลากรจากการค้นหารายชื่อผู้สมัครงานที่ฝากประวัติไว้ในเว็บไซต์ จัดหางาน การลงโฆษณาในโฮมเพจ หรือเว็บไซต์

2. สถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้สมัครมีความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง ผู้สมัครงานมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้สมัครมีความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะด้านภาษา ความเป็นผู้นำ ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความสามารถในการแสดงออก และการทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา ทั้งนี้สถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตด้านวิศวกรรมศาสตร์ ควรเน้นการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพเฉพาะด้าน เช่น การฝึกงาน และร่วมแก้ปัญหาในขณะที่ฝึกงานจากสถานประกอบการจริง การทำโครงการจริง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้บัณฑิตเมื่อสำเร็จการศึกษา มีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับ เพ็ญจันทร์ จริงจิตร (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติทางบุคลิกภาพของวิศวกรที่พึงประสงค์ คือ การมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานตลอดเวลา ขยัน ไม่เลื่องงาน ลำดับต่อมาคือ รักที่จะพัฒนางานและตนเอง มีความใฝ่รู้ และหมั่นศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงประสบสุข หอมหวาน และยูพิน กาญจนะศักดิ์ดา (2552) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของวิศวกร คือ ความชำนาญด้านสาขาที่จบมา ความขยัน ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความชำนาญด้านภาษา ความมีวินัย การมีใบประกอบวิชาชีพ (กว.) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

3. สถานประกอบการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ในขณะที่ชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นภาพลักษณ์ที่จูงใจให้ผู้สมัครสนใจมาสมัครงานกับองค์กรได้ซึ่งสอดคล้องกับ William (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและโน้มน้าวผู้สมัคร คือ บริษัทที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

4. นิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยข้างต้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพ และความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับรัตติกรณ ังวิศาล (2550) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดควารพึงพอใจในการทำงาน คือ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน โอกาสในการความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และยังคงต้องกัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสวัสดิการ สภาพการทำงาน

5. ความพร้อมในการทำงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 ด้านภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นิสิตยังไม่ทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของทักษะด้านภาษาอังกฤษในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นักสิทธิ์ คุ้มณาชัย (2551 อ้างถึงใน ประสบสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา, 2552) ที่กล่าวว่า คุณภาพของบัณฑิตทางด้าน วิศวกรรมศาสตร์โดยรวมยังมีปัญหาขาดทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ซึ่งต้องเร่งพัฒนาให้ สามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ได้ เช่นเดียวกับ 'เพียงจันท' จริงจรีต (ม.ป.ป.) ที่ระบุว่า ปัญหา/อุปสรรคในการทำงานของวิศวกร คือ ปัญหาด้านการสื่อสาร และการใช้ภาษาอังกฤษ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะ วิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 กับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญกับประเด็นด้านชื่อเสียงของหน่วยงาน แต่นิสิตให้ความสำคัญกับ ปัจจัยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนา ตนเอง ดังนั้น ในการสรรหาผู้สมัครของสถานประกอบการควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาพนักงานขององค์กร ซึ่งอาจแจ้งให้ ผู้สมัครงานทราบในประกาศรับสมัครงาน หรือระหว่างการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานในกระบวนการ คัดเลือก ผู้สัมภาษณ์ควรให้ข้อมูลกับผู้สมัครงานในประเด็นดังกล่าวเพื่อประกอบการตัดสินใจใน การทำงานกับสถานประกอบการ

2. จากผลการเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการกับ ความพร้อมในการทำงาน พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้สมัครงาน ด้านการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความพร้อมในการทำงาน ในระดับมากที่สุด แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานระดับมาก รวมถึงสถานประกอบการต้องการ คุณสมบัติ ด้านภาษาในระดับมาก แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงควรพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในด้านทักษะความคิด การแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น และทักษะด้านภาษา โดยอาจสอดแทรกใน

รายวิชา หรือจัดกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนานิสิต ในขณะที่เดียวกันนิสิตก็ควรวางแผนการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาอุตสาหกรรมอื่นเพิ่มเติม เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์อุตสาหกรรมไฟฟ้า และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพราะในเขตพื้นที่ชลบุรีนั้นมีอุตสาหกรรมหลายประเภท ซึ่งสถานประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ อาจใช้วิธีการสรรหา และมีความต้องการผู้สมัครที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาในประเด็นด้านเส้นทางสายอาชีพของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ หลังสำเร็จการศึกษาเพิ่มเติมว่า นิสิตทำงานตรงสายงานที่ศึกษามาหรือไม่ เนื่องจากกรณีที่อุตสาหกรรมยานยนต์ขาดแคลนแรงงานตำแหน่งวิศวกร อาจเป็นเพราะว่านิสิตที่สำเร็จการศึกษาไม่ได้ตัดสินใจประกอบอาชีพวิศวกรก็เป็นได้

บรรณานุกรม

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2556). สถิติสะสมจำนวนโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. โรงงาน พ.ศ. 2535 จำแนกตามจังหวัด รายประเภท ณ สิ้นปี 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=spss57>
- กอบกุล เลิศกษิต. (2537). ระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญญาภรณ์ ศรีสุข. (2542). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2555). รายชื่อ โรงงานอุตสาหกรรม. เข้าถึงได้จาก <http://www.ieat.go.th/factorysearch.php?lang>
- กิตติคุณ รัชฎาภาส. (2548). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กลุ่มยานยนต์เชื้อไทยแกร่งจีแก๊แรงงานขาดรับ 'เออีซี'. (2556, 2 พฤศจิกายน). กรุงเทพธุรกิจ. เข้าถึงได้จาก <http://www.nstda.or.th/news/14965-motor-vehicle>
- เกศินี หงส์นันทน์ และสวัสดิ์ สุคนธรังสี. (2516). การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารในรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุมพล หนิมพานิช. (2547). เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 7) (หน้า 75). นนทบุรี: สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จूरีย์พร สุขแสวง. (2549). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกันบริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนธิเบศร์. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2542). จิตวิทยาการบริหาร. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 (หน้า 1-7). นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลทิชา วิทิตกพัทธ์. (2550). การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง.
- ชวาล นุ่มพิจารณา. (2548). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กร ห้างหุ้น จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหาก การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาว์ โรจนแสง. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 (พิมพ์ครั้งที่ 7) (หน้า 3-5). นนทบุรี: สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ซีพี อี นิวส์. (2556, 5 - 8 มกราคม). หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ. เข้าถึงได้จาก http://www.thanonline.com/index.php?option=com_content&view=article&id=212996:2014-01-03-10-55-05&catid=134:than-auto-&Itemid=452#:Uvh6dGKSxe8
- จิตติพร วีระมโนกุล. (2545). ความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของนิสิตวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, คณะสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์
- ต่อเกียรติ จินจุนทการ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานรายเดือนในอำเภอเมืองสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- รัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์. (2552). การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค. (2550). Generation Z: ใหม่แล้ว...มาแรง. เข้าถึงได้จาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2007q4/2007november14p2.htm>

- ธีระไชย เข็มเจริญศักดิ์. (2549). *การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นพพงษ์ วงศ์ไชยา. (2549). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นิรามิส อรุโณทอง. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิเวศน์ ธรรมะ. (2553). *GEN B, GEN X, GEN Y: The Power of Generation*. เข้าถึงได้จาก <http://guru-marketing-thailand.blogspot.com/2009/05/gen-b-gen-x-gen-y-power-of-generation.html>
- นิรามิส อรุโณทอง. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตาดา ไยสุวรรณ. (2529). *การวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและการเลือกสรรของรัฐวิสาหกิจของไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นือร เรือนอินทร์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บรรพต วิรุณราช. (2552). เครื่องมือบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 4(1), 5-11.
- บุญทัน เอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ. (2528). *ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษร.

- ปองหทัย พึ่งนุ่น. (2550). ปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหานุคลากรให้กับองค์กร. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดำเนินการ, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสพสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา. (2552). ความต้องการและการขาดแคลนแรงงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 29 (3), 69-70.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). การบริหารทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ พรหมสุวรรณ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของสตรีภายหลังการฝึกอบรม กรณีศึกษา โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบท ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาดำเนินการ, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงษ์ศักร พิทักษ์กำพล. (2540). การบริหารงานบุคคล: การพัฒนานุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม. เชียงราย: คณะครุศาสตร์ ราชภัฏเชียงราย.
- พรนารี โสภานบุตร. (2555). แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรมระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาระบบการแพทย์และองค์การ, คณะพัฒนาระบบการแพทย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน. (2554). ผู้ประกอบการอาเซียนที่เข้มแข็ง โอกาสและความท้าทายมุมมองจากประชากรและทรัพยากรมนุษย์. เข้าถึงได้จาก http://tdri.nbt.go.th/library/components/com_booklibrary/ebooks/aec2.pdf
- พิชญ์ ฟองศรี. (2549). การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทียมฟ้าการพิมพ์.
- เพียงจันทร์ จรรย์จิต. (ม.ป.ป.). รายงานวิจัย คุณลักษณะของวิศวกรที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

- ไพลิน ตังกรพิพากร. (2551). *ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถานประกอบการเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2554). *แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2553 – 2562*. ชลบุรี: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัชรินทร์ สำเนียงดี. (2548). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท โอกิ พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- โยธิน ศันสนยุทธ. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์: จิตวิทยาการทำงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุจิเรข ใจขาน. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง.
- ลัดดา จารีกสถิตวงศ์. (2535). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบรรษัทข้ามชาติ*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณรด แสงมณี. (2546). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- วรรณรด แสงมณี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนพริ้นดิง
- วนิดา เกิดศิริ. (2549). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช
- วิเชียร วิทญูดม. (2548). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.
- ศันธยา (กิตติโกวิท) สิทธิสมวงศ์. (2551). *Generation ความท้าทายใหม่สำหรับองค์กร เอ็มเอ็มพี*
แม่กกาซีน ฉบับที่ 3. เข้าถึงได้จาก <http://www.mmpchula.com/2009/node/12947>.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2545). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมทรง รักษาผล. (2547). *การศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการและ
 พนักงานระดับบริหารของบริษัทสัญชาติไทยและต่างชาติในเขตนิคมอุตสาหกรรม
 แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
 ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบัติ กุสุมาวดี. (2537). *บทบาทของบรรษัทข้ามชาติกับการพัฒนาขีดความสามารถทาง
 เทคโนโลยีของวิศวกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์
 พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, โครงการ
 บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2550). *พัฒนาการเศรษฐกิจมหภาคของไทย และทางเลือก
 ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สถิตินิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์. (2556). *ชลบุรี: งานทะเบียนและสถิติ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย. (2541). *เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม*.
 กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองรัตน์พรินต์ติ้ง.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2526). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
 สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สิทธิ์ ชีรสรณ์. (2551). *เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลहनันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2548). *การสรรหาและบรรจุพนักงาน*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดิวเชั่น.
- สุนน จักษ์เมธา. (2556). *ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.oknation.net/mblog/entry.php?id=850810>

- หนึ่งฤทัย เจียรพงษ์วัฒน์. (2546). *ความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิญา อิงอาจ. (2552). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสถิติเบื้องต้นของนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ*. วารสาร *BU Academic Review*, 4(2), มปท.
- อภิศักดิ์ ดวงภักดี. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1* สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุวัช แก้วจางง. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: นำคิดป๋ไยษณา.
- อนุสรรา สรรพอุดม. (2547). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาดบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อังกริยา ปทุมวัน. (2552). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาดบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารมณ สว่างอรุณ. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาดบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อิทธิ บุญมาก. (2551). *ระบบการสรรหาบุคลากร โดยองค์กรจัดหางานเอกชนตามกระแสโลกาภิวัตน์*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาดบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุไรลักษณ์ ทองคี. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท ดีเอชเอ สยามวาตา จำกัด*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาดบัณฑิต, สาขาวิชาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง.

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10 th ed.) London: Kogan.
- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1994). *Management* (3rd ed.). New York: McGraw Hill.
- Bernardin, H. J. & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. New York: McGraw Hill.
- Bowin, R. B. & Harvey, D. (2001). *Human resource management: An experiential approach*. (2 nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Carrell, M. R., Kuzmits, F. E., & Elbert, N. F. (1992). *Personnel/ human resource management*. (4 th ed.). New York: Memillan.
- Crouch, W. & Jamison, J. N. (1955). *The work of civil service commission*. Chicago: Civil Service Assembly.
- Dessler, G. (2008). *Human resource management* (11 th ed.). New Jersey: Peason.
- Fisher, C. D. (1993). *Human resource management* (2 nd ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Hunt, S. C. (2004). *Business faculty job selection: Factors affecting the choice of an initial position*. Retrieved from http://findartivles.com/p/artivles/mi_qa5495/is_200404/ain21350453/pg1?tag=artBody;col1>.
- Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). *Human resurce management*. New York: Prentice Hall.
- Mondy, R. W. Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human resource management* (7 th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Mowen, J. C. & Minor, M. (1998). *Consumer behavior* (5 th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Noe, A. (2007). *Fundamentals of human resource management* (2 nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Stahl, O. G. (1992). *Public personal administration*. New York: Harper and Row.
- Stone, J. R. (2008). *Managing human resource* (2 nd ed.). Australia: John Wiley & Sons.
- Two factors theory*. (2015). Retrieved from [http://en.wikipedia.or/wiki/two factors theory](http://en.wikipedia.or/wiki/two_factors_theory)
- William, G. (1959). *Experimental designs* (2 nd ed.). New York: John Wileys Son.
- Yoder, D. (1970). *Personnel management and industrial relations* (6 th ed.). Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามสถานประกอบการ

เรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขต
นิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์
ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขต
นิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดชลบุรี ชุดนี้มีทั้งหมดแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน
 - ส่วนที่ 3 วิธีการสรรหาพนักงาน
 - ส่วนที่ 4 คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ
 - ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามได้โปรดให้ข้อมูลระดับความสำคัญ
ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งข้อมูลของท่านจะเก็บเป็นความลับและผลจากการวิจัยจะ
ถูกนำไปใช้ประโยชน์กับทางการศึกษาเท่านั้น

นางนุชจรินทร์ วรรณพงษ์

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30-40 ปี 3. มากกว่า 40 ปี

3. ประสบการณ์การทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี 3. มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดผู้สมัครงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดผู้สมัครงานของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

- | | | |
|---|-------------|----------------------------|
| 5 | หมายความว่า | มีระดับความสำคัญมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | มีระดับความสำคัญมาก |
| 3 | หมายความว่า | มีระดับความสำคัญปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | มีระดับความสำคัญน้อย |
| 1 | หมายความว่า | มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด |

ข้อ	ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	คำตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน					
2	สวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน					
3	ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน					
4	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน					
5	สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน					
6	ความมีชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน					
7	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน					
8	โอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน					
9	ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน					

ส่วนที่ 3 วิธีการสรรหา

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวิธีการสรรหาวิศกรที่ท่านเลือกใช้ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. การรับสมัครที่บริษัท | <input type="checkbox"/> 2. การสรรหาจากสถาบันการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> 3. การใช้สำนักจัดหางาน | <input type="checkbox"/> 4. การจ้างบริษัทจัดหางาน |
| <input type="checkbox"/> 5. การจัดตลาดนัดแรงงาน | <input type="checkbox"/> 6. การสรรหาทางอินเทอร์เน็ต |
| <input type="checkbox"/> 7. วิธีการสรรหาอื่น ๆ (โปรดระบุ) | |

ส่วนที่ 4 คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ

คำชี้แจง แบบสอบถามคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงระดับความต้องการของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

- | | | |
|---|-------------|------------------------------|
| 5 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการมาก |
| 3 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการน้อย |
| 1 | หมายความว่า | มีระดับความต้องการน้อยที่สุด |

ข้อ	คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการ ต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ผู้สมัครงานต้องมีทักษะด้านภาษาอังกฤษ					
2	ผู้สมัครงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา					
3	ผู้สมัครงานมีความสามารถในการแสดงออก					
4	ผู้สมัครงานมีความเป็นผู้นำ					
5	ผู้สมัครงานมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
6	ผู้สมัครสามารถทำงานได้โดยไม่จำกัดเวลา					
7	ผู้สมัครมีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่					
8	ผู้สมัครเป็นผู้มีความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน					
9	ผู้สมัครมีความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง					

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

- ปัจจัยอื่น ๆ ที่องค์กรของท่านใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. คุณสมบัติของวิศวกรด้านอื่น ๆ ที่บริษัทท่านต้องการ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนิติตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

เรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขต
นิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิติตคณะวิศวกรรมศาสตร์
ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน
ของนิติตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก
ชุดนี้มีทั้งหมดแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน

ส่วนที่ 3 วิธีการสมัครงาน

ส่วนที่ 4 ความพร้อมของผู้สมัครงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอความคิดเห็นอื่น ๆ

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามได้โปรดให้ข้อมูลระดับความสำคัญ
ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งข้อมูลของท่านจะเก็บเป็นความลับและผลจากการวิจัยจะ
ถูกนำไปใช้ประโยชน์กับทางการศึกษาเท่านั้น

นางนุชจรินทร์ วรรณพงษ์

นิติตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการจัดการและกองเทียบ

มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย 2. หญิง

2. สาขาวิชาที่ศึกษา

1. วิศวกรรมเคมี 2. วิศวกรรมเครื่องกล 3. วิศวกรรมไฟฟ้า
 4. วิศวกรรมโยธา 5. วิศวกรรมอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะ

วิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านให้ความสำคัญ โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

- | | | |
|---|-------------|----------------------------|
| 5 | หมายความว่า | มีระดับความสำคัญมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | มีระดับความสำคัญมาก |
| 3 | หมายความว่า | มีระดับความสำคัญปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | มีระดับความสำคัญน้อย |
| 1 | หมายความว่า | มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด |

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ค่าตอบแทนมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน					
2	สวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน					
3	ลักษณะงานมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน					
4	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน					
5	สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน					
6	ความมีชื่อเสียงของหน่วยงานมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน					
7	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน					
8	โอกาสในการพัฒนาตนเองมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน					
9	ความมั่นคงในงานมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 วิธีการสมัครงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวิธีการสมัครงานที่ท่านเลือกใช้ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. การสมัครงานที่บริษัท | <input type="checkbox"/> 2. การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> 3. การสมัครผ่านสำนักจัดหางาน | <input type="checkbox"/> 4. การสมัครผ่านบริษัทจัดหางาน |
| <input type="checkbox"/> 5. การสมัครงานในตลาดนัดแรงงาน | <input type="checkbox"/> 6. การสมัครทางอินเทอร์เน็ต |
| <input type="checkbox"/> 7. วิธีอื่น ๆ (โปรดระบุ) | |

ส่วนที่ 4 ความพร้อมของผู้สมัครงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามความพร้อมของผู้สมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความพร้อมที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

- | | | |
|---|-------------|----------------------------|
| 5 | หมายความว่า | มีระดับความพร้อมมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | มีระดับความพร้อมมาก |
| 3 | หมายความว่า | มีระดับความพร้อมปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | มีระดับความพร้อมน้อย |
| 1 | หมายความว่า | มีระดับความพร้อมน้อยที่สุด |

ข้อ	ความพร้อมของผู้สมัครงาน	ระดับความพร้อม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ท่านมีทักษะด้านภาษาอังกฤษในการสื่อสาร					
2	ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา					
3	ท่านมีความสามารถในการแสดงออก					
4	ท่านมีมีอิทธิพลเป็นผู้นำ					
5	ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
6	ท่านทำงานได้โดยไม่จำกัดเวลา					
7	ท่านมีมีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่					
8	ท่านเป็นผู้มีความกระตือรือร้น ไม่เลิกงาน					
9	ท่านมีความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง					

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความพร้อมในการทำงานของท่านในด้านอื่น

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๖๐๓๖๒๖

วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ

ด้วย นางสาวนุชจรินทร์ วรรณพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๗๐๒ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ ๔ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก โดยมี ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ ๖ ๐๓๖๗

วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.ธนภณ นิธิเชาวกุล

ด้วย นางสาวนุชจรินทร์ วรรณพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๓๔๒๐๗๐๒ นิสิตระดับปริญญาโท
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชา ได้เสนอวิทยานิพนธ์
เรื่องการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม
จังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ ๔ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก โดยมี ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๕

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๗๐๔

วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์

ด้วย นางสาวนุชจรินทร์ วรรณพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๗๐๒ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ ๔ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยมี ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) แบบสอบถามสถานประกอบการ

เรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขต
นิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์
ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดผู้สมัครงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
1	ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	สวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ค่าครองชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน	-1	+1	+1	1	0.34	ใช้ไม่ได้
5	สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ความมีชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

8	โอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่องค์กรใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กร ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
1	ทักษะด้านภาษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ความสามารถในการแสดงออก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	มีความเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	มีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี สมัยใหม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ไม่เลือกงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	มีความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
แบบสอบถามนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4

เรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
1	คำตอบแทนมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	สวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ลักษณะงานที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ค่าครองชีพมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ความมีชื่อเสียงของหน่วยงานมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
7	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	โอกาสในการพัฒนาตนเองมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ความมั่นคงในงานมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 ความพร้อมของผู้สมัครงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
1	ทักษะด้านภาษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ความสามารถในการแสดงออก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	มีความเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	มีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	มีความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้