

Chapter

11

**การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขต
นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับความคิดเห็นของนิสิต
คณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ต่อปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจ
ผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน และคุณสมบัติของ
ผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ**

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

นุชจรีนทร์ วรรณพงษ์*

วรรณภา ลือกิตินันท์**

กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่***

* นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

** ดร., อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

*** ดร., อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ >>>>

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่ต้องการของสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน วิธีการสมัครงาน และความพร้อมในการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก รวมถึงเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการกับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตชั้นปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 182 คน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 158 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการศึกษาพบว่า นิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานประกอบการ ในขณะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญกับความมีชื่อเสียงของสถาบัน การศึกษา มากกว่านิสิต และเมื่อพิจารณาวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ และวิธีการสมัครงานของนิสิตที่เลือกใช้มากที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า สถานประกอบการและนิสิตใช้ช่องทางที่เหมือนกัน คือ การสมัครงานที่บริษัท การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา การสมัครทางระบบอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ยังพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความพร้อมที่จะพัฒนางานให้อยู่ในระดับมากที่สุด แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก สำหรับคุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการและความพร้อมในการทำงานของนิสิต ในด้านอื่น พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านภาษาอยู่ในระดับมาก แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การดึงดูดใจผู้สมัครงาน/ การสรรหาพนักงาน/ คุณสมบัติผู้สมัครงาน

Abstract >>>>

This study are guided by three objectives: 1. to explore attractions and channels of automotive companies for recruiting employee and qualifications of applicant required by the automotive companies in industrial estates in Chon Buri province, 2. to examine the factors affecting decision making, application channel, and preparation for job application of senior engineering students at an autonomous university in the eastern region of Thailand, and 3. to compare the attitude of the automotive company human resources managers toward recruitment and the decision on job application of the senior engineering students. Questionnaire is used for collecting data from 182 senior engineering students and 158 human resources managers. The statistics used for data analysis are mean () and standard deviation (SD). The findings show that the students concern job description, working environment, growth possibility, and capacity development; meanwhile, the companies concern more with the reputation of the institutes that the students themselves. The findings also show that both companies and students similarly use three channels of application: walk-in application, on-site application, and the Internet. The highest rated qualifications required by the companies are problem solving, team working, enthusiasm, hardworking, and readiness for work improvement. The students' readiness for getting to work is rated high. An additional qualification required by the companies is language proficiency which is rated high while the readiness of the students on this aspect is rated moderate.

Keywords: Attraction/ Recruitment/ Qualifications of Job Applicant

บทนำ >>>>

ในขณะที่สังคมโลกก้าวเข้าสู่สังคมหลังอุตสาหกรรม (Post-industrial Sector) แต่เศรษฐกิจของประเทศไทยในหลายทศวรรษที่ผ่านมายังคงอาศัย การเติบโตทางภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก และแม้ว่าช่วงปี พ.ศ. 2539 เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเริ่มชะลอตัวลงจนเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ แต่ความสำคัญของภาคอุตสาหกรรมก็มิได้ลดลงไป ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น ทั้งในเชิงนโยบายและรายได้ ดังจะเห็นได้จากโครงสร้างทางเศรษฐกิจไทยและ โครงสร้างสินค้าส่งออก (สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย, 2541, หน้า 37) และ หากพิจารณามูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) มูลค่าการส่งออก การจ้างงาน และการลงทุน พบว่า ธุรกิจ อุตสาหกรรมมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จึงเป็นการยืนยันได้ว่าธุรกิจในภาค อุตสาหกรรมได้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีบทบาทสำคัญในระบบ เศรษฐกิจของประเทศ (คณะกรรมการการเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม วุฒิสภา, 2540, หน้า 32 อ้างถึงใน พรนารี โสภานุบุตร, 2555, หน้า 1)

เนื่องจากวิศวกรรมเป็นหัวใจสำคัญต่อกระบวนการถ่ายทอดและ การพัฒนาเทคโนโลยี โดยมีบทบาทเป็นทั้งผู้รับและผู้นำเอาความรู้ (Know-how) ทางเทคโนโลยีไปประยุกต์ดัดแปลงแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา (สมบัติ กุสุมาวาลี, 2537, หน้า 9) โดยศาสตราจารย์ นักสิทธิ์ คุวัฒนาชัย (2551 อ้างถึงใน ประสบสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา, 2552) กล่าวว่า สถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยมีการผลิตบัณฑิตทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ รวมทั้งหมดประมาณปีละ 16,000 คน (ข้อมูล พ.ศ. 2551) ปัจจุบันประเทศไทย มีวิศวกรทั้งสิ้นประมาณ 230,000 คน และประมาณครึ่งหนึ่งทำงานอยู่ใน เขตปริณทล และจากผลการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการแรงงานและ การขาดแคลนแรงงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย ของประสบสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา (2552) โดยการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย

จำนวน 508 แห่ง พบว่า สถานประกอบการจำนวน 172 แห่ง หรือในนิคมอุตสาหกรรม ร้อยละ 33.85 ตอบว่า ใน พ.ศ. 2555 มีความต้องการวิศวกรโดยเฉลี่ย 3.09 คนต่อสถานประกอบการ ซึ่งเป็นความต้องการโดยรวมประมาณ 2,982 คน สถานประกอบการร้อยละ 37.2 ตอบว่า มีการขาดแคลนวิศวกรซึ่งมีการขาดแคลนโดยเฉลี่ย 2.60 คนต่อสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการขาดแคลนโดยรวมประมาณ 2,757 คน และคุณสมบัติของวิศวกรที่สำคัญ คือ ความชำนาญด้านภาษา คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบกับการรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยต้องปรับตัวเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติ (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ของวิชาชีพ ได้แก่ วิชาชีพสาขา วิศวกรรม แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บัญชี สถาปนิก และนักสำรวจ (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2554) ก็เป็นผลทำให้วิศวกรจะต้องมีคุณสมบัติในด้านมาตรฐานวิชาชีพ และทักษะในการติดต่อสื่อสารเพิ่มมากขึ้น

จากที่กล่าวข้างต้น เห็นได้ว่าโดยภาพรวมสถาบันการศึกษามูลนิธิติดทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ปีละ 16,000 คน แต่ผลการวิจัยของประสพสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา (2552) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมเพียง 508 แห่ง พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการใช้วิศวกรในปี พ.ศ. 2555 ประมาณ 2,982 คน ซึ่งจำนวนสถานประกอบการในภาพรวมทั้งประเทศมีถึง 138,177 โรงงาน ซึ่งเป็นโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 (ข้อมูลจากเว็บไซต์กรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ สิ้นปี 2556) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีการขาดแคลนวิศวกรอยู่ สถาบันการศึกษาในประเทศไทยหลายแห่งเปิดสอนหลักสูตรด้านวิศวกรรมศาสตร์มากขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาวิศวกรรมศาสตร์จะ

ได้ทำงานตรงกับสาขาที่จบมา ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่า บัณฑิตที่จบสาขา
ด้านวิศวกรรมศาสตร์มีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
หรืออาจเป็นไปได้ว่า สถานประกอบการใช้ช่องทางการสรรหาบุคลากร
ไม่เหมาะสม

สำหรับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นขั้นตอนที่มีความ
สำคัญอย่างมากในการรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง
เข้าปฏิบัติงานในองค์กร และเป็นการป้องกันปัญหาเรื่องบุคลากรไม่มีคุณภาพ
เนื่องจากหากมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ
ย่อมทำให้การรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการ และไม่เหมาะสม
กับตำแหน่งงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากในการ
สรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ ดังนั้น หากองค์กรให้ความสำคัญกับ
กระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นขั้นตอนแรก ก็จะช่วย
ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ (ธีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์, 2549, หน้า
1) สำหรับปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ประเภทของธุรกิจ สภาพสิ่งแวดล้อมและที่ตั้งของ
สถานประกอบการ รวมทั้งฐานะของธุรกิจ ภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพการ
จ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องล้วนเป็นปัจจัยที่
สำคัญต่อการสรรหาบุคลากรทั้งสิ้น (ปองหทัย พึ่งนุ่ม, 2550, หน้า 1)

ดังนั้น จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา
ความคิดเห็นที่มีต่อการสรรหาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใน
สถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ และความคิดเห็นที่มีต่อการตัดสินใจ
สมัครงานของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับ
ของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มบุคคล
ทั้ง 2 กลุ่ม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย >>>>

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

กรอบแนวทางในการวิจัย >>>>

กรอบแนวทางในการวิจัยนี้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการศึกษานิยามรวมและตัวแปรที่ใช้ โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของความคิดเห็นจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมรถยนต์ และ ส่วนของความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาคตะวันออก ดังภาพที่ 1

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
กับความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
ในภาคตะวันออก ต่อปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน
และคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ

สถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์	นิสิตชั้นปีที่ 4
<p style="text-align: center;"><u>ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทน - สวัสดิการ - ลักษณะงาน - เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ - สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน - ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน - โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - โอกาสในการพัฒนาตนเอง - ความมั่นคงในงาน 	<p style="text-align: center;"><u>ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทน - สวัสดิการ - ลักษณะงาน - เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ - สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน - ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน - โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - โอกาสในการพัฒนาตนเอง - ความมั่นคงในงาน
<p style="text-align: center;"><u>วิธีการสรรหาพนักงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับสมัครที่บริษัท - การสรรหาจากสถาบันการศึกษา - การใช้สำนักจัดหางาน - การจ้างบริษัทจัดหางาน - การจัดตลาดนัดแรงงาน - การสรรหาทางอินเทอร์เน็ต 	<p style="text-align: center;"><u>วิธีการสมัครงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับสมัครที่บริษัท - การสรรหาจากสถาบันการศึกษา - การใช้นักจัดหางาน - การจ้างบริษัทจัดหางาน - การจัดตลาดนัดแรงงาน - การสรรหาทางอินเทอร์เน็ต
<p style="text-align: center;"><u>คุณสมบัติของผู้สมัครงาน ที่สถานประกอบการต้องการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะด้านภาษา - ความสามารถในการแก้ไขปัญหา - ความสามารถในการแสดงออก - ความเป็นผู้นำ - ความสามารถในการทำงานเป็นทีม - การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา - ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ - ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน - ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง 	<p style="text-align: center;"><u>ความพร้อมในการสมัครงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะด้านภาษา - ความสามารถในการแก้ไขปัญหา - ความสามารถในการแสดงออก - ความเป็นผู้นำ - ความสามารถในการทำงานเป็นทีม - การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา - ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ - ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน - ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง

ภาพที่ 1 กรอบแนวทางในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ >>>>

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ต่าง ๆ กัน พอสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมพร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการทำงาน มีคุณภาพชีวิตทำงานที่ดี เสริมสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิต (สุนันทา เลาพันธ์, 2542; วรนารถ แสงมณี, 2547; ญัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2548; เฉลิมพงศ์ มีสมันย์, 2551; Dessler, 2008; Stone, 2008) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด ซึ่งมีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ และมีความสามารถ เป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวกับคน (Fisher, 1993; นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2550; Noe, 2007) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนา จูงใจการปฏิบัติงาน รวมทั้งการหลอมรวมความต้องการของบุคคลแต่ละคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540; Mondy, Noe and Premeaux, 1999; Bowin and Harvey, 2001; Armstrong, 2006)

จากความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ ที่กล่าวไว้ข้างต้น ความเห็นของผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการจัดการที่ทำให้คนในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนด้านอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถตามความต้องการ การพัฒนาคนให้เกิดทักษะเพื่อเพิ่มระดับความสามารถ การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของชีวิต ก็สามารถพัฒนาหรือดัดศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นตามเป้าหมายขององค์กร

ซึ่งกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งก็คือ การสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมและความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กร

วิลาศ สิงห์วิสัย (2547 อ้างถึงใน รัชพงษ์ ธนิตลิมปะพงศ์, 2552, หน้า 31-32) สรุปได้ว่า การสรรหามีวิธีการ ดังต่อไปนี้

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

จากการที่ได้ศึกษาวิธีการที่จะสรรหาบุคลากรว่าจะสรรหาได้จากที่ไหนบ้างนั้นจะพบว่า ในปัจจุบันสถานประกอบการมีการใช้การสรรหาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นวิธีการใหม่ที่องค์กรต่าง ๆ นิยมใช้โดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานประกอบการเพราะลดต้นทุนในการใช้สื่ออื่น ๆ ได้ และสะดวกรวดเร็วกว่า ทั้งนี้ ยังมีบริษัทจัดหาบุคลากร (Agency recruitment) แต่วิธีนี้นิยมใช้กับตำแหน่งผู้บริหารที่มีคุณสมบัติสูงเท่านั้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการในตำแหน่งที่ว่างอยู่ การทดแทนบุคลากรที่ลาออก หรือไม่สามารถหาคนมาได้ตามเป้าหมายที่ต้องการต้องการโดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย พอสรุปได้ว่า การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการเสาะแสวงหา ดึงดูด ชักชวนให้ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและสนใจในการทำงานและจัดการให้บุคคลที่สามารถจะทำงานได้เข้ามาสมัครในตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน (Carrell et al., 1992; Crouch and Jamison, 1995; Yoders, 1993; เชาวน์ โรจนแสง, 2537; วรณารณ แสงมณี, 2546) และการสรรหาบุคลากรคือ กระบวนการค้นหาและชักจูง

ผู้สมัครงาน เป็นการค้นหาประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ เพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมงานในองค์กร (Bernardin and Russell, 1993; Bartol and Jamison, 1994; Stahl, 1962; ธงชัย สันติวงษ์, 2535) การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการสรรหาบุคคลภายนอกหรือการคัดเลือกบุคคลภายในเป็นการจัดหาบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์กรเพื่อให้องค์กรได้คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมต่อไป (นพพงษ์ บุญจิตรธาตุย์, 2529; สุภาพร พิศาลบุตร, 2548; บรรพต วิรุณราช, 2552)

จากความหมายการสรรหาบุคลากรต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของการสรรหาบุคลากรได้ว่า เป็นกระบวนการค้นหาหรือชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร

ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร

ความสำคัญหรือความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรมักมีสาเหตุหรือที่มาดังต่อไปนี้ (จุมพล หนิมพานิช, 2547)

1. เกิดจากการที่มีการขยายกิจการ คือ การจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ขึ้นมา ในแง่นี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเพื่อที่จะได้นำเข้ามาปฏิบัติงาน

2. เกิดจากการลาออก โอน ย้าย เกษียณอายุ หรืออื่น ๆ ที่ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่ง ในแง่นี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนทั้งนี้เพื่อให้กิจการดำเนินต่อเนื่องไปได้

3. เกิดจากการเลื่อนบุคลากรไปจากตำแหน่งเดิมทำให้ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ในกรณีดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน

วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร

โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ในการสรรหาบุคลากรมีดังนี้ (บุญทัน เอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ, 2528)

1. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะเชื่อว่าเป็นประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อขจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากความไม่พอใจในงาน อุบัติเหตุ ตลอดจนความขัดแย้งของบุคลากรต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งหากมีหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีก่อนรับเข้าทำงานแล้วปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวก็อาจไม่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดได้น้อยที่สุด
3. เพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายลูกจ้างในแง่ที่ได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ และเพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายนายจ้างหรือองค์กรในแง่ของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ผลเต็มที่

กระบวนการสรรหา

จงชัย สันติวงษ์ (2531 อ้างถึงใน รัชชพงศ์ ธนิตลิมประพงค์, 2552, หน้า 25-26) ได้สรุปกระบวนการสรรหาบุคคลว่า มี 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดลักษณะงาน หมายถึง ขั้นตอนการออกแบบงานและทำการวิเคราะห์งาน ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เข้าใจได้ชัดแจ้งถึงลักษณะของงานในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคคลที่ต้องการ
2. การพิจารณาการวางแผนการสรรหา หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะใช้สรรหา ซึ่งควรจะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้สามารถสื่อความไปถึงกลุ่มบุคคลที่องค์กรต้องการได้โดยตรงมากที่สุด รวมไปถึงการพิจารณาแหล่งที่จะไปทำการสรรหาอีกด้วย
3. การพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดการจูงใจในการสรรหา หมายถึง การพิจารณากลไกของการสรรหาที่สามารถดึงดูดใจผู้สมัคร ซึ่งเป็นการพิจารณาที่มีการคำนึงถึงความคาดหวังของทั้งสองฝ่าย เพื่อที่จะกำหนดให้เข้ากันได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. การดำเนินการสรรหา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้

วิธีการวิจัย >>>>

วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 คือ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 ประชากร จำนวน 344 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม

กลุ่มที่ 2 คือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ประชากร จำนวน 260 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม

ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1976 อ้างถึงใน สิทธิ ธีรธรรม, 2551, หน้า 120) ซึ่งสูตรมีดังนี้

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

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด และ e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

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

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของสถานประกอบการ และปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4

ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน	สถานประกอบการ อุตสาหกรรมยานยนต์			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 1 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่สถานประกอบการใช้ดึงดูดพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งสถานประกอบและนิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในงานในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ให้ความสำคัญในระดับมาก สำหรับปัจจัยอื่น ๆ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยนิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง มากกว่าสถานประกอบการ ในขณะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญกับความมีชื่อเสียงของหน่วยงานมากกว่านิสิต

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมกับวิธีการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์
ชั้นปีที่ 4

วิธีการสรรหาพนักงานกับ วิธีการสมัครงาน	สถานประกอบการ อุตสาหกรรมยานยนต์			นิสิตชั้นปีที่ 4		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
1. การสมัครงานที่บริษัท	123	77.85	2	147	80.77	1
2. การสมัครผ่าน สถาบันการศึกษา	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 การสมัครงานในตลาดนัด แรงงาน	69	43.67	4	27	14.84	6
6. การสมัครทางอินเทอร์เน็ต	135	85.44	1	107	58.79	2
7. วิธีอื่น ๆ เช่น การฝากงาน คนที่อยู่ภายใน	5	4.30	7	5	2.75	7

จากตารางที่ 2 พบว่า ลำดับของวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ ไม่ตรงกับลำดับของวิธีการสมัครงานของนิสิต แต่เมื่อพิจารณาวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการและวิธีการสมัครงานของนิสิตที่เลือกใช้มากที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า สถานประกอบการและนิสิตใช้วิธีการเหมือนกัน 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 3 การเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการ ต้องการกับความพร้อมของผู้สมัครงาน

คุณสมบัติของผู้สมัครงาน ที่สถานประกอบการต้องการ กับความพร้อมของผู้สมัครงาน	สถานประกอบการ			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. ความสามารถในการทำงาน เป็นทีม	4.35	.677	มากที่สุด	3.90	.725	มาก
6. การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา	3.87	.904	มาก	3.65	1.018	มาก
7. มีทักษะในการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีสมัยใหม่	4.09	.708	มาก	3.70	.751	มาก
8. มีความกระตือรือร้น ไม่เลือกงาน	4.30	.655	มากที่สุด	3.92	.807	มาก
9. ความพร้อมที่จะพัฒนางาน และตนเอง	4.42	.600	มากที่สุด	4.12	.775	มาก
รวม	4.12	.752	มาก	3.69	.565	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของผู้สมัครงาน โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12, SD = .752$) ในขณะที่นิสิตก็มีความพร้อมในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69, SD = .565$) ซึ่งคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการในระดับมาก และนิสิต

มีความพร้อมในการทำงานในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ความสามารถในการแสดงออก มีความเป็นผู้นำ การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา และมีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่

สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความพร้อมที่จะพัฒนางาน ในระดับมากที่สุด แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับมาก

สำหรับคุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการและความพร้อมในการทำงานของนิสิตในด้านอื่น พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านภาษาในระดับมาก แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับปานกลาง

อภิปรายผล >>>>

1. สถานประกอบการเลือกใช้วิธีการสรรหาทางอินเทอร์เน็ตมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลุ่มผู้สมัครหลัก ๆ ที่แต่ละองค์กรต้องการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็นที่ต้องการสูงและในตลาดแรงงานระดับนานาชาติ ซึ่งค่าใช้จ่ายไม่แพง เมื่อเทียบกับการโฆษณาในหนังสือพิมพ์ และช่วยประหยัดเวลา เพราะมีอัตราการตอบกลับที่เร็วกว่า อีกทั้งยังสามารถเลือกรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลาย และสามารถให้ข้อมูลต่าง ๆ ได้ เช่น รายละเอียดของงาน เกณฑ์ในการคัดเลือก รวมถึงผู้สมัครสามารถสมัครผ่านคอมพิวเตอร์ โดยส่งประวัติย่อหรือหลักฐานประวัติการทำงานในรูปแบบของจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสอดคล้องกับวิลาศ สิงห์วิสัย (2547 อ้างถึงใน ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์, 2552, หน้า 31-32) ที่ระบุว่า การสรรหาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นวิธีที่องค์กรต่าง ๆ นิยมใช้กัน ซึ่งเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการกึ่งการช่วยลดต้นทุน และสะดวกรวดเร็ว รวมถึงสอดคล้องกับอิทธิ บุญมาก (2551) ที่ระบุว่า องค์กรจัดหางานเอกชนใช้ระบบการสรรหา

บุคลากรจากการค้นหารายชื่อผู้สมัครงานที่ฝากประวัติไว้ในเว็บไซต์จัดหางาน การลงโฆษณาในโฮมเพจ หรือเว็บไซต์

2. สถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้สมัครมีความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะด้านภาษา ความเป็นผู้นำ ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความสามารถในการแสดงออก และการทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา ซึ่งสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตด้านวิศวกรรมศาสตร์ ควรเน้นการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพเฉพาะด้าน เช่น การฝึกงาน และร่วมแก้ปัญหาในขณะที่ฝึกงานจากสถานประกอบการจริง การทำโครงการจริง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้นิสิตเมื่อสำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับ เพียงจันทร์ จริงจิตร (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติทางบุคลิกภาพของวิศวกรที่พึงประสงค์ คือ การมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานตลอดเวลา ขยัน ไม่เลื่องงาน ลำดับต่อมาคือรักที่จะพัฒนางานและตนเอง มีความใฝ่รู้ และหมั่นศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงประสบสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา (2552) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของวิศวกร คือ ความชำนาญด้านสาขาที่จบมา ความขยัน ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความชำนาญด้านภาษา ความมีวินัย การมีใบประกอบวิชาชีพ (กว.) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

3. สถานประกอบการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าค่าตอบแทน

สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ในขณะที่ชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นภาพลักษณ์ที่จูงใจให้ผู้สมัครสนใจมาสมัครงานกับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ William (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและโน้มน้าวผู้สมัคร คือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

4. นิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมของ ที่ทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยข้างต้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพ และความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคต ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และยิ่งสอดคล้องกับกัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการ สภาพการทำงาน

5. ความพร้อมในการทำงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 ด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นิสิตยังไม่ทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของทักษะด้านภาษาอังกฤษในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นักสิทธิ์ คุ้มนาชัย (2551) อ้างถึงใน ประสบสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ตา, (2552) ที่กล่าวว่า คุณภาพของบัณฑิตทางด้านวิศวกรรมศาสตร์โดยรวมยังมีปัญหาขาดทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ซึ่งต้องเร่งพัฒนาให้สามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ได้ เช่นเดียวกับ เพียงจันทร์ จริงจรีต (ม.ป.ป.) ที่ระบุว่า ปัญหา/อุปสรรค ในการทำงานของวิศวกร คือ ปัญหาด้านการสื่อสาร และการใช้ภาษาอังกฤษ

ข้อเสนอแนะ >>>>

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 กับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญกับประเด็นด้านชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา แต่นิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ในการสรรหาผู้สมัครของสถานประกอบการควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาพนักงานขององค์กร ซึ่งอาจแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบในประกาศรับสมัครงาน หรือระหว่างการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานในกระบวนการคัดเลือกผู้สัมภาษณ์ควรให้ข้อมูลกับผู้สมัครงานในประเด็นดังกล่าว เพื่อประกอบการตัดสินใจในการทำงานกับสถานประกอบการ

2. จากผลการเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการกับความพร้อมในการทำงาน พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้สมัครงาน ด้านการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ไม่เลือกงาน และความพร้อมในการทำงาน ในระดับมากที่สุด แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานระดับมาก รวมถึงสถานประกอบการต้องการคุณสมบัติด้านภาษาอยู่ในระดับมาก แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงควรพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในด้านทักษะความคิด การแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น และทักษะด้านภาษา โดยอาจสอดแทรกในรายวิชา หรือจัดกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนานิสิต ในขณะที่เดียวกันนิสิตก็ควรวางแผนการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาควรศึกษาอุตสาหกรรมอื่นเพิ่มเติม เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมไฟฟ้า และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพราะในเขตพื้นที่ชลบุรีนี้มีอุตสาหกรรมหลายประเภท ซึ่งสถานประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ อาจใช้วิธีการสรรหา และมีความต้องการผู้สมัครที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาในประเด็นด้านเส้นทางสายอาชีพของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ หลังสำเร็จการศึกษาเพิ่มเติมว่า นิสิตทำงานตรงสายงานที่ศึกษามาหรือไม่ เนื่องจากการที่อุตสาหกรรมยานยนต์ขาดแคลนแรงงานตำแหน่งวิศวกร อาจเป็นเพราะว่านิสิตที่สำเร็จการศึกษาไม่ได้ตัดสินใจประกอบอาชีพวิศวกรก็เป็นได้



รายการอ้างอิง

- กัญญาภรณ์ ศรีสุข. (2542). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุมพล หนิมพานิช. (2547). *เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 3 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. นนทบุรี: สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 (หน้า 1-7)*. นนทบุรี: สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เขาว์ โจรนแสง. (2537). *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. นนทบุรี: สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์. (2552). *การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรมบริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

- ธีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์. (2549). *การสรรหาและคัดเลือกบุคคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ.
- นพพงษ์ วงศ์ไชยา. (2549). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บรรพต วิรุณราช. (2552). เครื่องมือบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาลัยพาณิชย์ศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 4(1), 5-11.
- ประสพสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา. (2552). ความต้องการและการขาดแคลนแรงงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 29(3), 69-70.
- ปองทัฬหี พึ่งนุ่น. (2550). *ปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรณารีย์ โสภานุบุตร. (2555). *แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพ
วิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรมระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อม
รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ,
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พิชชาวลัย วงศ์บุญสิน. (2554). *สู่ประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็ง โอกาสและความ
ท้าทายมุมมองจากประชากรและทรัพยากรมนุษย์*. วันที่ค้นข้อมูล
18 กันยายน 2559, เข้าถึงได้จาก [http://tdri.nbtx.go.th/library/
components/com_booklibrary/ebooks/aec2.pdf](http://tdri.nbtx.go.th/library/components/com_booklibrary/ebooks/aec2.pdf)

เพียงจันทร์ จริงจรีต. (ม.ป.ป.). *คุณลักษณะของวิศวกรที่พึงประสงค์ใน
อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์*. รายงานวิจัยฉบับ
สมบูรณ์ สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรรณารถ แสงมณี. (2546). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่
ที่ 6)*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2537). *บทบาทของบริษัทข้ามชาติกับการพัฒนาขีดความ
สามารถทางเทคโนโลยีของวิศวกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย. (2541). *เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม เกษตรกรรม
และอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองรัตน์พรินต์ติ้ง.

สิทธิ์ี ชีรสรณ์. (2551). *เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุนันทา เลานันนนท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธารนิมิต.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2548). *การสรรหาและบรรจุพนักงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อิทธิ บุญมาก. (2551). *ระบบการสรรหาบุคลากร โดยองค์กรจัดหางานเอกชน ตามกระแสโลกาภิวัตน์*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขา การจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of Human resource management Practice* (10th 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 Management and organization series McGraw-Hill series in management Series in Management*. CA: University of California
- Bowin, R. B. & Harvay, D. (2001). *Human resource management: Anexperiential Approach*. (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Carrell, M. R., Kuzmits, F. E. & Elbert, N. F. (1992). *Personnel/Human Resource Management*. (4th 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* (11th ed.). New Jersey: Pearson.

Fisher, C. D. (1993). *Human resource management* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Mondy, R. W. Noe, R. M. & Premeaux, S. R. (1999). *Human resource management* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.

Noe, A. (2007). *Fundamentals of human resource management* (2nd ed). New York: Mcgrew-Hill.

Stahl, O. G. (1992). *Public personal administration*. New York: Harper and Row.

Stone, J. R. (2008). *Managing human resource* (2nd ed.). Australia: John Wiley & Sons.

William, G. (1959). *Experimental designs* (2nd ed.). New York: John Wileys Son.

Yoder, D. (1970). *Personnel management and industrial relations* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.