

**ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ** การศึกษาความเป็นไปได้ของการจัดตั้งบริษัทจัดหากำลังคน  
ในพื้นที่เชียงใหม่-ลำพูน

**ผู้เขียน** นายเอกพิชญ์ ชินะขำ

**ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ**

อาจารย์ ดร.ปรีชา เจริญเจริญ	ประธานที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ไพรัช ตระการศิรินนท์	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี เจริญเจริญ	กรรมการ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการและพฤติกรรมการใช้บริการจัดหากำลังคนขององค์กรในพื้นที่เชียงใหม่-ลำพูน 2) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการจัดตั้งบริษัทจัดหากำลังคนในพื้นที่เชียงใหม่-ลำพูน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่ 1) องค์กรธุรกิจที่เป็นสมาชิกหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูน 2) ผู้ประกอบการบริษัทจัดหากำลังคนในพื้นที่เชียงใหม่-ลำพูน การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการตลาด ด้านเทคนิค และด้านการจัดการ ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ด้านการเงิน ใช้การประมาณงบลงทุน โครงการงบบำไรขาดทุน งบกระแสเงินสด และงบดุล เพื่อทำการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางการเงินและการวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบันสุทธิ ดัชนีการทำกำไร อัตราผลตอบแทนการลงทุน ระยะเวลาคืนทุน จุดคุ้มทุน และการวิเคราะห์ความไว

ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ด้านการตลาด สถานประกอบการในพื้นที่เชียงใหม่-ลำพูน มีพฤติกรรมเคยใช้บริการจัดหากำลังคนจากบริษัทจัดหากำลังคนของเอกชนเพียงร้อยละ 4 และมีความต้องการจะใช้บริการจัดหากำลังคนร้อยละ 17 ไม่ต้องการจะใช้บริการคิดเป็นร้อยละ 83 สถานประกอบการมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจเลือกใช้บริการมากที่สุดคือ สามารถหาคนได้รวดเร็วตามความต้องการ รองลง ไปคือสามารถหาคนที่เหมาะสมได้ตรงความต้องการ ไม่เลือกใช้บริการมากที่สุดคือค่าใช้จ่ายสูง รองลง ไปคือการสรรหาเองสามารถหาคนที่มีความเหมาะสมได้ดีกว่า พบว่าสถานประกอบการมีเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกบริษัทจัดหากำลังคน โดยพิจารณาเรื่องค่าบริการ การบริการที่รวดเร็ว และชื่อเสียงบริษัทตามลำดับ สถานประกอบการที่เป็นลูกค้ายินดีจ่ายค่าบริการในอัตรา 1 เท่าของอัตราเงินเดือนเริ่มจ้าง โดยชำระค่าบริการเมื่อเริ่มดำเนินการให้บริการจำนวนหนึ่งและชำระค่าบริการเมื่อตกลงว่าจ้างได้แล้วในจำนวนที่เหลือ ตำแหน่งงานที่

สถานประกอบการมีความต้องการใช้บริการมากที่สุดคือ ระดับปฏิบัติการปริญญาตรีขึ้นไป รองลงไปคือระดับบังคับบัญชาขึ้นไป ส่วนระดับปฏิบัติการต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการใช้บริการเพียง 1% เท่านั้น

ความเป็นไปได้ด้านเทคนิคจากการศึกษาข้อมูลด้านเทคนิคจากผู้ประกอบการบริษัทจัดทำกำลังคนในเขตเชียงใหม่-ลำพูน พบว่าสถานที่ทำกรของบริษัทมีลักษณะเป็นอาคารพาณิชย์ มีกระบวนการจัดทำกำลังคนโดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรระดับต่าง ๆ สํารองสะสมไว้ทุกเดือน โดยการประกาศรับสมัครตำแหน่งงานตามสื่อหลายประเภทกระบวนการจัดส่งกำลังคนให้แก่สถานประกอบการที่เป็นลูกค้ามีการจัดทำหนังสือสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างบริษัทกับผู้สมัครก่อนส่งให้กับสถานประกอบการที่เป็นลูกค้า และจัดทำหนังสือสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างบริษัทกับสถานประกอบการที่เป็นลูกค้า

ความเป็นไปได้ด้านการจัดการ ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการบริษัทจัดทำกำลังคนมีการบริหารจัดการ โดยดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านการตลาด ด้านการบริหารจัดการ และด้านการเงิน มีลักษณะโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการที่ไม่ซับซ้อน

ความเป็นไปได้ด้านการเงิน บริษัทจัดทำกำลังคนใช้เงินในการลงทุนทั้งหมดจำนวน 550,000 บาท โดยมาจากเงินทุนส่วนตัวของผู้ประกอบการ 165,000 บาท กู้จากธนาคาร 385,000 บาท ในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 8 ต่อปี คงที่ตลอดระยะเวลาโครงการ 5 ปี มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ 908,817 บาท ดัชนีทำกำไร 2.65 เท่า มีอัตราผลตอบแทนต่อการลงทุนเท่ากับร้อยละ 31.16 ระยะเวลาคืนทุนเท่ากับ 3 ปี 11 เดือน มีจุดคุ้มทุนระหว่าง 1,220,410 – 1,527,653 บาท และเมื่อวิเคราะห์ความไวต่อการเปลี่ยนแปลงพบว่าบริษัทจัดทำกำลังคนจะยังคงสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้ในกรณีรายได้ลดลงต่ำสุดร้อยละ 6.76 และค่าใช้จ่ายการดำเนินงานเพิ่มขึ้นสูงสุดร้อยละ 7.50

ปัญหาอุปสรรคของการจัดตั้งบริษัทจัดทำกำลังคนได้แก่ 1) การสรรหากำลังคนในระดับบังคับบัญชายังมีแหล่งการสรรหาน้อยสำหรับพื้นที่เชียงใหม่-ลำพูน 2) อัตราค่าตอบแทนยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าพื้นที่อื่น 3) เป็นพื้นที่อยู่ห่างไกลจากศูนย์กลางความเจริญ ส่งผลให้การสรรหากำลังคนระดับบังคับบัญชามีความยากลำบากไม่สามารถหาได้ตรงตามความต้องการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ที่สนใจจะลงทุนในโครงการการจัดตั้งบริษัทจัดทำกำลังคนควรมีพื้นฐานความรู้เรื่องการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี มีกลยุทธ์ดำเนินการด้านการตลาดที่โดดเด่นและแตกต่าง พร้อมทั้งมีระบบการบริหารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย หากต้องการความเข้มแข็งและมั่นคงมากยิ่งขึ้นควรดำเนินธุรกิจอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงเอื้อประโยชน์ต่อกันได้ และเพื่อป้องกันความเสี่ยงควรทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มสถาน

ประกอบการที่อยู่นอกเหนือจากสมาชิกหอการค้าจังหวัดเพราะมีจำนวนสถานประกอบการอีกกลุ่ม  
ใหญ่ที่น่าจะเป็นกลุ่มเป้าหมายทางการตลาดของ โครงการ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**Independent Study Title** A Feasibility Study of the Establishment of a Manpower Supply Company in Chiang Mai – Lamphun Area

**Author** Mr.Ekapit Chinakai

**Degree** Master of Public Administration

**Independent Study Advisory Committee**

Lecturer Dr.Preecha Jengjalern	Chairperson
Associate Professor Pairat Trakarnsirinont	Member
Assistant Professor Dr.Anchalee Jengjalern	Member

**ABSTRACT**

This objectives of this study are 1) to study the demands and behavior of using services regarding personnel recruitment in the areas of Chiang Mai and Lamphun; 2) to study the feasibility in founding a company to recruit personnel for the areas of Chiang Mai and Lamphun. The population in this research can be divided into 2 groups namely business organizations which are members of the Trade Chamber in Chiang Mai and Lamphun, and entrepreneurs of recruitment companies in the areas of Chiang Mai and Lamphun. Data is drawn from questionnaires, interviews, and analysis in terms of marketing, technical, and management. Descriptive statistic analyses used include frequency and percentage. Regarding financial analysis, relevant data analyzed include estimated budget in the project, profit and loss balances, cash flow, and balance sheet in order to find out financial profits, net present value, profitability index, internal rate of return, payback period, break even point, and sensitivity analysis.

The research findings indicate that there is feasibility in marketing. Enterprises in Chiang Mai and Lamphun used services from private recruitment companies only 4 per cent of the time and demand to use the recruitment services stands at a rate of 17 per cent. The enterprises have no desire to use services at the rate of 83 per cent. The reason that most enterprises decide to use the services is that they can find people as fast as they want. The second reason is that they can find suitable personnel as they wish. The reason they do not choose the services the most is high expense. The second reason is that they can find the suitable personnel better on their own. It is found that enterprises have criteria in choosing the personnel recruitment companies, which are service fees, high-speed services, and company credibility respectively. The client enterprise is

willing to pay the service fee at the same rate of a monthly salary at the beginning of employment. The fee will be paid for a certain amount when the service has begun and the rest will be paid when the personnel are employed. The position that enterprises demand the most is the Bachelor's degree operational level. The second one is the superintendent level. For the level below Bachelor's degree, enterprises demand to use the service only at a rate of 1 per cent.

Regarding the feasibility in technical aspects through the study of technical information obtained from personnel recruitment enterprises in Chiang Mai and Lamphun, it is found that the location of the company is a commercial building. The process of recruitment is through monthly personal data collection from all levels of personnel and through announcements for employees in different types of media. The process in providing personnel to clients has to be completed by making a contract in writing between the company and the applicants before forwarding it to the client enterprise. Then, a contract in writing between the company and the client enterprise will be made.

Regarding the feasibility in management, it is found that entrepreneurs of recruitment companies have a management approach by making the strategic plans in terms of marketing, service management, and finance. The structure of the organization is formal yet uncomplicated.

For the feasibility in terms of finance, the personnel recruitment company spends money for investment at the rate of 550,000 Baht. 165,000 Baht is from the personal capital of the entrepreneur and 385,000 Baht is from a bank loan with the interest charged at the rate of 8 per cent a year. The interest rate has been stable throughout 5 years of the project. The net present value is 908,817 Baht. The profitability index is 2.65. The internal rate of return is 31.16 per cent. The payback period is 3 years and 11 months. The break even point is between 1,220,410-1,527,653 Baht. When analyzing the sensitivity to changes, it is found that the personnel recruitment company will be able to operate its business in case the income is decreased to its minimum point of 6.76 per cent and the operational cost will rise to its maximum point of 7.50 per cent.

Obstacles in founding the personnel recruitment company are 1) in Chiang Mai and Lamphun, the sources to seek the personnel in the superintendent level are still limited. 2) The profit rate is still less than in other areas. 3) The company is located in a remote area and far from

modern facilities resulting in a situation where the hiring of superintendent level personnel becomes difficult, leading to the potential inability to find the personnel as demanded.

This study recommends that the interested people who want to invest in this personnel recruitment company should have basic knowledge about human resource management, outstanding marketing strategies, and effective and up-to-date data system management. If these people want more strength and stability, they should operate other similar businesses that can benefit each other. To limit risk, the research should be conducted to explore enterprise clusters other than the members of provincial trade chambers since there are large groups that have the potential to become the target group of the project.