

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสอบถามผู้บริหารหน่วยตัวแทนประกันชีวิต บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 107 ราย โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลด้านเพศ อายุ สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม วุฒิการศึกษา จำนวนตัวแทนในหน่วยงาน (ตารางที่ 1-10)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสรรหาตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ กระบวนการสรรหาและวิธีการสรรหาตัวแทนประกันชีวิต (ตารางที่ 11-12)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ กระบวนการคัดเลือกและหลักเกณฑ์การคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิต (ตารางที่ 13-14)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาในการสรรหาและคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิต(ตารางที่ 15-18)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสรรหา การคัดเลือก ปัญหาในการสรรหาและการคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิตจำแนกตามเพศ อายุ สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม และวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 19-50)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	31	29.0
หญิง	76	71.0
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ 71.0 และเป็นเพศชายร้อยละ 29.0

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	25	23.4
31 - 40 ปี	45	42.0
41 - 50 ปี	34	31.8
50 ปีขึ้นไป	3	2.8
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31-40 ปีร้อยละ 42.0 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 31.8 อายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 23.4 และอายุ 50 ปีขึ้นไปร้อยละ 2.8

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าหน่วย	66	61.7
ผู้จัดการหน่วย	25	23.4
ผู้จัดการภาค	12	11.2
ผู้จัดการภาคอาวุโส	4	3.7
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานะเป็นหัวหน้าหน่วยร้อยละ 61.7 ผู้จัดการหน่วยร้อยละ 23.4 ผู้จัดการภาคร้อยละ 11.2 และผู้จัดการภาคอาวุโสร้อยละ 3.7

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	17	15.9
อนุปริญญา	17	15.9
ปริญญาตรี	61	57.0
สูงกว่าปริญญาตรี	12	11.2
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 57 ระดับอนุปริญญาร้อยละ 15.9 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าร้อยละ 15.9 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 11.2

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนตัวแทนในหน่วยงาน

จำนวนตัวแทนในหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
2 คน	4	3.74
3 คน	3	2.8
4 คน	8	7.48
5 คน	12	11.22
6 คน	8	7.48
7 คน	15	14.02
8 คน	8	7.48
9 คน	7	6.55
10 คน	9	8.41
11 คน	6	5.61
12 คน	6	5.61
13 คน	2	1.87
14 คน	3	2.8
15 คน	2	1.87
16 คน	2	1.87
17 คน	2	1.87
18 คน	1	0.93
20 คน	3	2.8
22 คน	2	1.87
25 คน	1	0.93
28 คน	1	0.93
44 คน	1	0.93
50 คน	1	0.93
รวม	107	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตัวแทนในหน่วยงาน 7 คน รองลงมา มี 5 คน มีจำนวนตัวแทนในหน่วยงานต่ำสุด 2 คน และสูงสุด 50 คน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศและอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	เพศ	
	ชาย	หญิง
20-30 ปี	6 (24.0)	19 (76.0)
31-40 ปี	8 (17.78)	37 (82.22)
41-50 ปี	17 (50.0)	17 (50.0)
50 ปีขึ้นไป	0 (0)	3 (100.0)

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 20-30 ปีเป็นเพศชายร้อยละ 24.0 เป็นเพศหญิงร้อยละ 76.0 อายุระหว่าง 31-40 ปีเป็นเพศชายร้อยละ 17.78 เป็นเพศหญิงร้อยละ 82.22 อายุระหว่าง 41-50 ปีเป็นเพศชายร้อยละ 50.0 เป็นเพศหญิงร้อยละ 50.0 และอายุ 50 ปีขึ้นไปเป็นเพศหญิงร้อยละ 100.0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศและสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม	เพศ	
	ชาย	หญิง
หัวหน้าหน่วย	24 (36.36)	42 (63.64)
ผู้จัดการหน่วย	3 (12.0)	22 (88.0)
ผู้จัดการภาค	3 (25.0)	9 (75.0)
ผู้จัดการภาคอาวุโส	1 (25.0)	3 (75.0)

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานะเป็นหัวหน้าหน่วยเป็นเพศชายร้อยละ 36.36 เป็นเพศหญิงร้อยละ 63.64 เป็นผู้จัดการหน่วยเป็นเพศชายร้อยละ 12.0 เป็นเพศหญิงร้อยละ 88.0 เป็นผู้จัดการภาคเป็นเพศชายร้อยละ 25.0 เป็นเพศหญิงร้อยละ 75.0 เป็นผู้จัดการภาคอาวุโสเป็นเพศชายร้อยละ 25.0 เป็นเพศหญิงร้อยละ 75.0

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุและสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม	อายุ			
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
หัวหน้าหน่วย	19 (28.79)	24 (36.36)	21 (31.82)	2 (3.03)
ผู้จัดการหน่วย	3 (12.0)	16 (64.0)	6 (24.0)	0 (0)
ผู้จัดการภาค	3 (25.0)	5 (41.67)	4 (33.33)	0 (0)
ผู้จัดการภาคอาวุโส	0 (0)	0 (0)	3 (75.0)	1 (25.0)

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานะเป็นหัวหน้าหน่วยมีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 28.79 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 36.36 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 31.82 และอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.03 เป็นผู้จัดการหน่วยมีอายุระหว่างร้อยละ 21-30 ปี ร้อยละ 12.0 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 64.0 และอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 24.0 เป็นผู้จัดการภาคมีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 25 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.67 และอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 33.33 เป็นผู้จัดการภาคอาวุโส อายุระหว่างร้อยละ 41-50 ปี ร้อยละ 75.0 และอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.0

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุและวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษา	อายุ			
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	0 (0)	11 (64.71)	6 (35.29)	0 (0)
อนุปริญญา	4 (23.53)	9 (52.94)	4 (23.53)	0 (0)
ปริญญาตรี	19 (31.15)	16 (26.23)	23 (37.7)	3 (4.92)
สูงกว่าปริญญาตรี	2 (16.67)	9 (75.0)	1 (8.33)	0 (0)

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีอายุ 31-40 ปีร้อยละ 64.71 อายุระหว่าง 41-50 ปีร้อยละ 35.29 วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปีร้อยละ 23.53 อายุระหว่าง 31-40 ปีร้อยละ 52.94 อายุระหว่าง 41-50 ปีร้อยละ 23.53 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปีร้อยละ 31.15 อายุระหว่าง 31-40 ปีร้อยละ 26.23 อายุระหว่าง 41-50 ปีร้อยละ 37.7 และอายุ 50 ปีขึ้นไปร้อยละ 4.92 มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีอายุระหว่าง 21-30 ปีร้อยละ 16.67 อายุระหว่าง 31-40 ปีร้อยละ 75.0 และอายุระหว่างร้อยละ 41-50 ปีร้อยละ 8.33

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะและวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษา	สถานะ			
	หัวหน้าหน่วย	ผู้จัดการหน่วย	ผู้จัดการภาค	ผู้จัดการภาคอาวุโส
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	13 (76.47)	4 (23.53)	0 (0)	0 (0)
อนุปริญญา	12 (70.59)	4 (23.53)	1 (5.88)	0 (0)
ปริญญาตรี	34 (55.74)	14 (22.95)	10 (16.39)	3 (4.92)
สูงกว่าปริญญาตรี	7 (58.34)	3 (25.0)	1 (8.33)	1 (8.33)

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นหัวหน้าหน่วยร้อยละ 76.47 และผู้จัดการหน่วยร้อยละ 23.53 วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาเป็นหัวหน้าหน่วยร้อยละ 70.59 ผู้จัดการหน่วยร้อยละ 23.53 และผู้จัดการภาคร้อยละ 5.88 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นหัวหน้าหน่วยร้อยละ 55.74 ผู้จัดการหน่วยร้อยละ 22.95 ผู้จัดการภาคร้อยละ 16.39 และผู้จัดการภาคอาวุโสร้อยละ 4.92 มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นหัวหน้าหน่วยร้อยละ 58.34 ผู้จัดการหน่วยร้อยละ 25.0 ผู้จัดการภาคร้อยละ 8.33 และผู้จัดการภาคอาวุโสร้อยละ 8.33

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสรรหาตัวแทนประกันชีวิต

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญจำแนกตาม กระบวนการสรรหาและระดับความสำคัญของกระบวนการสรรหา

กระบวนการสรรหา	มีความสำคัญ				ไม่มี ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	27 (25.2)	66 (61.7)	8 (7.5)	4 (3.7)	2 (1.9)	3.05	สำคัญมาก	2
กำหนดลักษณะงานและระบุ ตำแหน่งที่จะรับสมัคร	19 (17.8)	65 (60.7)	16 (15.0)	2 (1.9)	5 (4.7)	2.85	สำคัญมาก	4
กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	40 (37.4)	46 (43.0)	19 (17.8)	1 (0.9)	1 (0.9)	3.15	สำคัญมาก	1
กำหนดวิธีการสรรหา	26 (24.3)	57 (53.3)	20 (18.7)	3 (2.8)	1 (0.9)	2.97	สำคัญมาก	3
รวม (ร้อยละ)	26.17	54.67	14.72	2.34	2.1			
ระดับความสำคัญโดยรวม						3.01	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านกระบวนการสรรหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมีความสำคัญมาก เท่ากับ 3.01 โดยการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดวิธีการสรรหา และกำหนดลักษณะงานและระบุตำแหน่งที่จะรับสมัครเป็นกระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญจำแนกตามวิธี
การสรรหาและระดับความสำคัญของวิธีการสรรหา

วิธีการสรรหา	มีความสำคัญ				ไม่มี ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
การติดต่อเป็นการส่วนตัว	58 (54.2)	33 (30.8)	15 (14.0)	1 (0.9)	0 (0)	3.38	สำคัญมาก	1
การแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน	25 (23.4)	61 (57.0)	15 (14.0)	4 (3.7)	2 (1.9)	2.97	สำคัญมาก	2
การรับสมัครจากสถาบันการศึกษา	12 (11.2)	42 (39.3)	36 (33.6)	14 (13.1)	3 (2.8)	2.43	สำคัญน้อย	3
การประกาศรับสมัคร โดยทั่วไป	13 (12.1)	45 (42.1)	30 (28.0)	13 (12.1)	6 (5.6)	2.43	สำคัญน้อย	3
การหาจากแหล่งจัดหางาน	14 (13.1)	43 (40.2)	28 (26.2)	17 (15.9)	5 (4.7)	2.42	สำคัญน้อย	5
การติดต่อกับสำนักจัดหางาน	10 (9.3)	51 (47.7)	21 (19.6)	10 (9.3)	15 (14.0)	2.29	สำคัญน้อย	6
การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตาม แหล่งต่าง ๆ	15 (14.0)	31 (29.0)	40 (37.4)	16 (15.0)	5 (4.7)	2.33	สำคัญน้อย	4
ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง	16 (15.0)	28 (26.2)	38 (35.5)	17 (15.9)	8 (7.5)	2.25	สำคัญน้อย	7
ผู้สมัครเขียนจดหมายมาสมัคร	9 (8.4)	25 (23.4)	22 (20.6)	32 (29.9)	19 (17.8)	1.75	สำคัญน้อย	9
ตัวแทนเค็มที่ได้ลาออกไปแล้ว	9 (8.4)	32 (29.9)	30 (28.0)	20 (18.7)	16 (15.0)	1.98	สำคัญน้อย	8
รวม(ร้อยละ)	16.92	36.54	25.7	13.46	7.38			
ระดับความสำคัญโดยรวม						2.42	สำคัญน้อย	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านวิธีการสรรหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมีความสำคัญน้อย เท่ากับ 2.42 โดยการติดต่อเป็นการส่วนตัวและการแนะนำจากคนทำงานปัจจุบันเป็นวิธีการสรรหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก ตามลำดับ ส่วนการประกาศรับสมัครโดยทั่วไป การรับสมัครจากสถาบันการศึกษา การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่างๆ การหาจากแหล่งจัดหางาน การติดต่อกับสำนักจัดหางาน ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง ตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว ผู้สมัครเขียนจดหมายมาสมัครเป็นวิธีการสรรหาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญน้อยตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิต

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญจำแนกตาม กระบวนการคัดเลือกและระดับความสำคัญของกระบวนการคัดเลือก

กระบวนการคัดเลือก	มีความสำคัญ				ไม่มี ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
การรับสมัคร	23 (21.5)	64 (59.8)	19 (17.8)	0 (0)	1 (0.9)	3.01	สำคัญมาก	4
การสัมภาษณ์เบื้องต้น	21 (19.6)	77 (72.0)	9 (8.4)	0 (0)	0 (0)	3.11	สำคัญมาก	3
การพิจารณาใบสมัคร	10 (9.3)	81 (75.7)	16 (15.0)	0 (0)	0 (0)	2.94	สำคัญมาก	5
การตรวจสอบหลักฐาน	8 (7.5)	74 (69.2)	20 (18.7)	5 (4.7)	0 (0)	2.79	สำคัญมาก	7
การทดสอบ	21 (19.6)	60 (56.1)	21 (19.6)	4 (3.7)	1 (0.9)	2.9	สำคัญมาก	6
การสัมภาษณ์	37 (34.6)	59 (55.1)	8 (7.5)	2 (1.9)	1 (0.9)	3.21	สำคัญมาก	1
การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน	37 (34.6)	55 (51.4)	12 (11.2)	2 (1.9)	1 (0.9)	3.17	สำคัญมาก	2
การบรรจุ	17 (15.9)	51 (47.7)	22 (20.6)	8 (7.5)	9 (8.4)	2.55	สำคัญมาก	8
รวม (ร้อยละ)	20.33	60.86	14.84	2.45	1.52			
ระดับความสำคัญโดยรวม						2.96	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านกระบวนการคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมีความสำคัญมาก เท่ากับ 2.96 โดยการสัมภาษณ์ การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน การสัมภาษณ์เบื้องต้น การรับสมัคร การพิจารณาใบสมัคร การทดสอบ การตรวจสอบหลักฐานและการบรรจุมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญจำแนกตาม
หลักเกณฑ์การคัดเลือกและระดับความสำคัญของหลักเกณฑ์การคัดเลือก

หลักเกณฑ์การคัดเลือก	มีความสำคัญ				ไม่มี ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
ทักษะในการปฏิบัติงาน	42 (39.3)	53 (49.5)	11 (10.3)	1 (0.9)	0 (0)	3.27	สำคัญมาก	2
ประสบการณ์ในการทำงาน	35 (32.7)	52 (48.6)	15 (14.0)	4 (3.7)	1 (0.9)	3.08	สำคัญมาก	4
การศึกษา	17 (15.9)	65 (60.7)	17 (15.9)	6 (5.6)	2 (1.9)	2.83	สำคัญมาก	5
บุคลิกภาพ	41 (38.3)	50 (46.7)	14 (13.1)	2 (1.9)	0 (0)	3.22	สำคัญมาก	3
ทัศนคติในการทำงาน	53 (49.5)	39 (36.4)	15 (14.0)	0 (0)	0 (0)	3.36	สำคัญมาก	1
เพศ	8 (7.5)	27 (25.2)	54 (50.5)	7 (6.5)	11 (10.3)	2.13	สำคัญน้อย	9
อายุ	10 (9.3)	34 (31.8)	45 (42.1)	7 (6.5)	11 (10.3)	2.23	สำคัญน้อย	7
รูปร่าง หน้าตา	10 (9.3)	37 (34.6)	42 (39.3)	9 (8.4)	9 (8.4)	2.28	สำคัญน้อย	6
ความถนัด	10 (9.3)	33 (30.8)	43 (40.2)	9 (8.4)	12 (11.2)	2.19	สำคัญน้อย	8
รวม (ร้อยละ)	23.36	40.71	26.48	4.67	4.78			
ระดับความสำคัญโดยรวม						2.73	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมีความสำคัญมาก เท่ากับ 2.73 โดยทัศนคติในการทำงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ ประสบการณ์ในการทำงานและการศึกษาเป็นหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีความสำคัญมาก ตามลำดับ ส่วนรูปร่างหน้าตา อายุ ความถนัดและเพศเป็นหลักเกณฑ์ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีความสำคัญน้อย ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัญหาในการสรรหาและการคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิต

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยของปัญหาจำแนกตามกระบวนการสรรหาและระดับของปัญหาของกระบวนการสรรหา

กระบวนการสรรหา	มีปัญหา				ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	18 (16.8)	37 (34.6)	38 (35.5)	11 (10.3)	3 (2.8)	2.52	มีปัญหา มาก	1
กำหนดลักษณะงานและระบุตำแหน่งที่จะรับสมัคร	8 (7.5)	32 (29.9)	53 (49.5)	10 (9.3)	4 (3.7)	2.28	มีปัญหา น้อย	2
กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	8 (7.5)	25 (23.4)	44 (41.1)	26 (24.3)	4 (3.7)	2.07	มีปัญหา น้อย	3
กำหนดวิธีการสรรหา	7 (6.5)	25 (23.4)	40 (37.4)	22 (20.6)	13 (12.1)	1.92	มีปัญหา น้อย	4
รวม (ร้อยละ)	9.58	27.8	40.89	16.12	5.61			
ระดับของปัญหาโดยรวม						2.2	มีปัญหา น้อย	

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านกระบวนการสรรหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมีปัญหาเล็กน้อย เท่ากับ 2.2 โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหามาก ส่วนการกำหนดลักษณะงานและระบุตำแหน่งที่จะรับสมัคร การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร การกำหนดวิธีการสรรหามีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้อธิบายถึงลักษณะของปัญหาดังนี้

ปัญหาในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มีการเขียนไว้เป็นแผนงานให้ชัดเจน ไม่ได้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และการดำเนินงานตามแผนไม่ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ปัญหาในการกำหนดลักษณะงานและระบุตำแหน่งที่จะรับสมัคร คือ ในการระบุลักษณะงานและตำแหน่งงานจะเป็นการระบุแบบกว้าง ๆ ไม่เจาะจงว่าเป็นงานตัวแทนประกันชีวิต เพื่อให้ได้ผู้สมัครมาจำนวนหนึ่งแล้วค่อยคัดเลือกและชี้แจงรายละเอียดลักษณะงานในภายหลัง

ปัญหาการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร คือ จากลักษณะงานทำให้ไม่สามารถกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจนแน่นอนได้ การพิจารณาคัดเลือกจะมีความยืดหยุ่นและพิจารณาหลายด้านประกอบกัน

ปัญหาการกำหนดวิธีการสรรหา คือ บางวิธีการสรรหาไม่ได้ผล เสียเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น ไม่รู้ว่าจะใช้วิธีการสรรหาวิธีใดที่จะมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยของปัญหาจำแนกตามวิธีการ
สรรหาและระดับของปัญหาของวิธีการสรรหา

วิธีการสรรหา	มีปัญหา				ไม่มี ปัญหา	ค่าเฉลี่ย	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
การติดต่อเป็นการส่วนตัว	12 (11.2)	24 (22.4)	17 (15.9)	33 (30.8)	21 (19.6)	1.75	มีปัญหาน้อย	5
การแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน	6 (5.6)	25 (23.4)	33 (30.8)	29 (27.1)	14 (13.1)	1.81	มีปัญหาน้อย	4
การรับสมัครจากสถาบันการศึกษา	4 (3.7)	33 (30.8)	39 (36.4)	26 (24.3)	5 (4.7)	2.05	มีปัญหาน้อย	1
การประกาศรับสมัครโดยทั่วไป	3 (2.8)	27 (25.2)	42 (39.3)	27 (25.2)	8 (7.5)	1.91	มีปัญหาน้อย	3
การหาจากแหล่งจัดหางาน	5 (4.7)	24 (22.4)	28 (26.2)	37 (34.6)	13 (12.1)	1.73	มีปัญหาน้อย	6
การติดต่อกับสำนักจัดหางาน	4 (3.7)	32 (29.9)	32 (29.9)	31 (29.0)	8 (7.5)	1.93	มีปัญหาน้อย	2
การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตาม แหล่งต่าง ๆ	5 (4.7)	24 (22.4)	31 (29.0)	30 (28.0)	17 (15.9)	1.72	มีปัญหาน้อย	7
ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง	3 (2.8)	19 (17.8)	34 (31.8)	33 (30.8)	18 (16.8)	1.59	มีปัญหาน้อย	8
ผู้สมัครเขียนจดหมายมาสมัคร	1 (0.9)	11 (10.3)	37 (34.6)	38 (35.5)	20 (18.7)	1.39	มีปัญหาน้อยที่สุด	9
ตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว	0 (0)	11 (10.3)	31 (29.0)	35 (32.7)	30 (28.0)	1.21	มีปัญหาน้อยที่สุด	10
รวม (ร้อยละ)	4.02	21.5	30.28	29.81	14.39			
ระดับของปัญหาโดยรวม						1.71	มีปัญหาน้อย	

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในด้านวิธีการสรรหามีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมีปัญหาน้อย เท่ากับ 1.71 โดยการรับสมัครจากสถาบันการศึกษา การติดต่อกับสำนักจัดหางาน การประกาศรับสมัครโดยทั่วไป การแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน การติดต่อเป็นการส่วนตัว การหาจากแหล่งจัดหางาน การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่าง ๆ ผู้สมัครเข้ามาสมัครเองมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อย ตามลำดับ ส่วนผู้สมัครเขียนจดหมายมาสมัครและการสรรหาจากตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้วมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้อธิบายถึงลักษณะของปัญหาดังนี้

ปัญหาจากการติดต่อเป็นการส่วนตัว คือ ถูกปฏิเสธ ไม่ให้เวลาในการเข้าพบมากเท่าที่ควร ต้องใช้ระยะเวลานานในการชักชวน

ปัญหาจากการแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน คือ บุคคลที่ได้รับการแนะนำปฏิเสธงาน มีคุณสมบัติไม่ตรงตามต้องการ

ปัญหาจากการรับสมัครจากสถาบันการศึกษา การติดต่อกับนักศึกษาทำได้ยาก มีผู้สนใจน้อย

ปัญหาจากการรับสมัครโดยทั่วไป มีผู้มาสมัครน้อย และมีคุณสมบัติไม่ตรงตามต้องการ

ปัญหาจากการหาจากแหล่งจัดหางาน คือ มีผู้มาสมัครเยอะ ทำให้ได้ผู้สมัครน้อย และเมื่อนัดมาสัมภาษณ์ไม่มาตามนัด ทำให้เสียเวลา

ปัญหาจากการติดต่อกับสำนักจัดหางาน คือ ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่เท่าที่ควร

ปัญหาจากการส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่าง ๆ คือ เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ ทักษะทางเทคนิคและวิธีการ ต้องอาศัยเวลาในการสะสมประสบการณ์ และการฝึกฝน

ปัญหาจากผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง คือ คุณสมบัติไม่ตรงตามที่ต้องการ

ปัญหาจากตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว คือ กลับเข้ามาทำงานแล้วยังมีปัญหาเหมือนเดิม ทำให้ต้องออกจากอาชีพอีก

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยของปัญหาจำแนกตามกระบวนการคัดเลือกและระดับของปัญหาของกระบวนการคัดเลือก

กระบวนการคัดเลือก	มีปัญหา				ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
การรับสมัคร	4 (3.7)	22 (20.6)	44 (41.1)	30 (28.0)	7 (6.5)	1.87	มีปัญหาน้อย	1
การสัมภาษณ์เบื้องต้น	3 (2.8)	22 (20.6)	45 (42.1)	30 (28.0)	7 (6.5)	1.85	มีปัญหาน้อย	3
การพิจารณาใบสมัคร	6 (5.6)	11 (10.3)	54 (50.5)	26 (24.3)	10 (9.3)	1.79	มีปัญหาน้อย	5
การตรวจสอบหลักฐาน	5 (4.7)	9 (8.4)	51 (47.7)	30 (28.0)	12 (11.2)	1.67	มีปัญหาน้อย	6
การทดสอบ	6 (5.6)	21 (19.6)	40 (37.4)	32 (29.9)	8 (7.5)	1.86	มีปัญหาน้อย	2
การสัมภาษณ์	6 (5.6)	20 (18.7)	40 (37.4)	33 (30.8)	8 (7.5)	1.84	มีปัญหาน้อย	4
การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน	5 (4.7)	14 (13.1)	39 (36.4)	32 (29.9)	17 (15.9)	1.61	มีปัญหาน้อย	7
การบรรจุ	4 (3.7)	17 (15.9)	36 (33.6)	27 (25.2)	23 (21.5)	1.55	มีปัญหาน้อย	8
รวม (ร้อยละ)	4.56	15.88	40.77	28.04	10.75			
ระดับของปัญหาโดยรวม						1.76	มีปัญหาน้อย	

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในด้านกระบวนการคัดเลือกมีค่าเฉลี่ย โดยรวมในระดับมีปัญหาน้อย เท่ากับ 1.76 โดยการรับสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์เบื้องต้น การสัมภาษณ์ การพิจารณาใบสมัคร การตรวจสอบหลักฐาน การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน และการบรรจุมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้อธิบายถึงลักษณะของปัญหาดังนี้

ปัญหาจากการรับสมัคร คือ เมื่อผู้สมัครทราบว่า เป็นงานประกันชีวิตจะไม่ให้ความสนใจ

ปัญหาจากการสัมภาษณ์เบื้องต้น คือ ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ข้อมูลไม่ครบ ปิดบังข้อมูล ข้อมูลไม่ตรงความจริง

ปัญหาจากการพิจารณาใบสมัคร คือ กรอกไม่ครบ ไม่ตรงความเป็นจริง ข้อมูลไม่ชัดเจนทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร

ปัญหาจากการตรวจสอบหลักฐาน คือ หลักฐานไม่ครบ

ปัญหาจากการทดสอบ คือ ได้ข้อมูลและรายละเอียดไม่ครบ ไม่ชัดเจน ต้องมีการซักถามเพิ่มเติม เสียเวลา

ปัญหาจากการสัมภาษณ์ คือ ผู้สมัครไม่มาตามนัดหมายการสัมภาษณ์ ไม่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ บ่ายเบี่ยง ปฏิเสธงาน

ปัญหาจากการบรรจุ คือ เอกสารที่ต้องใช้ไม่ครบ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ยของปัญหาจำแนกตามหลักเกณฑ์ การคัดเลือกและระดับของปัญหาของหลักเกณฑ์การคัดเลือก

หลักเกณฑ์การคัดเลือก	มีปัญหา				ไม่มี ปัญหา	ค่าเฉลี่ย	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
ทักษะในการปฏิบัติงาน	20 (18.7)	27 (25.2)	23 (21.5)	26 (24.3)	11 (10.3)	2.18	มีปัญหา น้อย	1
ประสิทธิภาพในการทำงาน	11 (10.3)	24 (22.4)	32 (29.9)	27 (25.2)	13 (12.1)	1.93	มีปัญหา น้อย	3
การศึกษา	1 (0.9)	19 (17.8)	42 (39.3)	28 (26.2)	17 (15.9)	1.62	มีปัญหา น้อย	5
บุคลิกภาพ	5 (4.7)	27 (25.2)	34 (31.8)	18 (16.8)	23 (21.5)	1.75	มีปัญหา น้อย	4
ทัศนคติในการทำงาน	24 (22.4)	22 (20.6)	20 (18.7)	21 (19.6)	20 (18.7)	2.08	มีปัญหา น้อย	2
เพศ	1 (0.9)	10 (9.3)	35 (32.7)	27 (25.2)	34 (31.8)	1.22	มีปัญหา น้อยที่สุด	9
อายุ	1 (0.9)	15 (14.0)	33 (30.8)	24 (22.4)	34 (31.8)	1.3	มีปัญหา น้อยที่สุด	8
รูปร่าง หน้าตา	2 (1.9)	16 (15.0)	33 (30.8)	25 (23.4)	31 (29.0)	1.37	มีปัญหา น้อยที่สุด	6
ความถนัด	3 (2.8)	19 (17.8)	26 (24.3)	24 (22.4)	35 (32.7)	1.36	มีปัญหา น้อยที่สุด	7
รวม (ร้อยละ)	7.06	18.59	28.66	23.05	22.64			
ระดับของปัญหาโดยรวม						1.65	มีปัญหา น้อย	

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมีปัญหาน้อย เท่ากับ 1.65 โดยทักษะในการทำงาน ทักษคติในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน บุคลิกภาพ และการศึกษามีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย ตามลำดับ ส่วนรูปร่างหน้าตา ความรู้เฉพาะด้าน อายุและเพศมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้อธิบายถึงลักษณะของปัญหาดังนี้

ปัญหาจากหลักเกณฑ์ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน คือ ผู้สมัครขาดทักษะในด้านงานขายทำให้ต้องใช้เวลาในการฝึกฝน

ปัญหาจากหลักเกณฑ์ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ผู้สมัครไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงาน หรือมีน้อยทำให้ฐานตลาดแคบ

ปัญหาจากหลักเกณฑ์ด้านการศึกษา คือ ผู้สมัครมีระดับการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อาจทำให้มีปัญหาด้านการสื่อสารในภายหลัง

ปัญหาจากหลักเกณฑ์ด้านบุคลิกภาพ คือ บุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน ขาดความน่าเชื่อถือ

ปัญหาจากหลักเกณฑ์ด้านทัศนคติ คือ ทัศนคติของผู้สมัครต่อธุรกิจประกันชีวิต ต่อบริษัทหรือต่อตัวผู้บริหารหน่วยไม่ดี ทำให้ไม่มีความภูมิใจในงาน

ปัญหาจากหลักเกณฑ์ด้านเพศ คือ เพศชายมีความสนใจในงานนี้น้อย

ปัญหาจากหลักเกณฑ์ด้านอายุ คือ อายุน้อยเกินไปทำให้ขาดวุฒิภาวะ จะทำให้ดูไม่น่าเชื่อถือในสายตาของลูกค้า

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสรรหา การคัดเลือก ปัญหาในการสรรหาและการคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิตจำแนกตามเพศ อายุ สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม และวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสรรหาจำแนกตามเพศ อายุ สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม และวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านกระบวนการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการสรรหา	เพศ	
	ชาย	หญิง
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.06 (สำคัญมาก)	3.04 (สำคัญมาก)
กำหนดลักษณะงานและระดับตำแหน่งที่จะรับสมัคร	2.48 (สำคัญน้อย)	3.0 (สำคัญมาก)
กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	3.03 (สำคัญมาก)	3.2 (สำคัญมาก)
กำหนดวิธีการสรรหา	3.06 (สำคัญมาก)	2.93 (สำคัญมาก)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.91 (สำคัญมาก)	3.04 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดคนนั้นผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการกำหนดวิธีการสรรหามากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญต่อการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครมากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านกระบวนการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการสรรหา	อายุ			
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.04 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)	3.12 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
กำหนดลักษณะงานและระบุตำแหน่งที่จะรับสมัคร	2.96 (สำคัญมาก)	2.91 (สำคัญมาก)	3.02 (สำคัญมาก)	2.89 (สำคัญมาก)
กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	3.28 (สำคัญมาก)	3.02 (สำคัญมาก)	3.26 (สำคัญมาก)	2.67 (สำคัญมาก)
กำหนดวิธีการสรรหา	3.0 (สำคัญมาก)	2.89 (สำคัญมาก)	3.09 (สำคัญมาก)	2.67 (สำคัญมาก)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.07 (สำคัญมาก)	2.96 (สำคัญมาก)	3.12 (สำคัญมาก)	2.81 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี และ 41-50 ปีให้ความสำคัญต่อการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครมากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านกระบวนการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการสรรหา	สถานะ			
	หัวหน้าหน่วย	ผู้จัดการหน่วย	ผู้จัดการภาค	ผู้จัดการภาคอาวุโส
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.12 (สำคัญมาก)	2.92 (สำคัญมาก)	3.00 (สำคัญมาก)	2.75 (สำคัญมาก)
กำหนดลักษณะงานและระบุตำแหน่งที่จะรับสมัคร	2.79 (สำคัญมาก)	3.12 (สำคัญมาก)	2.58 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	3.09 (สำคัญมาก)	3.2 (สำคัญมาก)	3.25 (สำคัญมาก)	3.5 (สำคัญมากที่สุด)
กำหนดวิธีการสรรหา	2.98 (สำคัญมาก)	2.84 (สำคัญมาก)	3.17 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.0 (สำคัญมาก)	3.02 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)	3.06 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานะให้ความสำคัญโดยรวมนี้อาจเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าหน่วยให้ความสำคัญต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการหน่วย ผู้จัดการภาค และผู้จัดการภาคอาวุโสให้ความสำคัญต่อการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครมากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านกระบวนการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการสรรหา	วุฒิการศึกษา			
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.88 (สำคัญมาก)	2.76 (สำคัญมาก)	3.16 (สำคัญมาก)	3.08 (สำคัญมาก)
กำหนดลักษณะงานและระบุตำแหน่งที่จะรับสมัคร	2.65 (สำคัญมาก)	2.41 (สำคัญน้อย)	2.97 (สำคัญมาก)	3.17 (สำคัญมาก)
กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	2.88 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)	3.2 (สำคัญมาก)	3.5 (สำคัญมากที่สุด)
กำหนดวิธีการสรรหา	2.88 (สำคัญมาก)	2.65 (สำคัญมาก)	3.05 (สำคัญมาก)	3.17 (สำคัญมาก)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.82 (สำคัญมาก)	2.71 (สำคัญมาก)	3.1 (สำคัญมาก)	3.23 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร และการกำหนดวิธีการสรรหามากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครมากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านวิธีการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

วิธีการสรรหา	เพศ	
	ชาย	หญิง
การติดต่อเป็นการส่วนตัว	3.23 (สำคัญมาก)	3.45 (สำคัญมาก)
การแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน	3.0 (สำคัญมาก)	2.96 (สำคัญมาก)
การรับสมัครจากสถาบันการศึกษา	2.55 (สำคัญมาก)	2.38 (สำคัญน้อย)
การประกาศรับสมัครโดยทั่วไป	2.48 (สำคัญน้อย)	2.41 (สำคัญน้อย)
การหาจากแหล่งจัดหางาน	2.55 (สำคัญมาก)	2.37 (สำคัญน้อย)
การติดต่อกับสำนักจัดหางาน	2.39 (สำคัญน้อย)	2.25 (สำคัญน้อย)
การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่าง ๆ	2.23 (สำคัญน้อย)	2.37 (สำคัญน้อย)
ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง	2.68 (สำคัญมาก)	2.08 (สำคัญน้อย)
ผู้สมัครเขียนจดหมายเข้ามาสมัคร	1.97 (สำคัญน้อย)	1.66 (สำคัญน้อย)
ตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว	2.16 (สำคัญน้อย)	1.91 (สำคัญน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.52 (สำคัญมาก)	2.38 (สำคัญน้อย)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญน้อย โดยในรายละเอียดคนนั้นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อการติดต่อเป็นการส่วนตัวมากกว่าวิธีอื่น

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านวิธีการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีการสรรหา	อายุ			
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
การติดต่อเป็นการส่วนตัว	3.52 (สำคัญมากที่สุด)	3.36 (สำคัญมาก)	3.38 (สำคัญมาก)	2.67 (สำคัญมาก)
การแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน	3.12 (สำคัญมาก)	2.87 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
การรับสมัครจากสถาบันการศึกษา	2.32 (สำคัญน้อย)	2.44 (สำคัญน้อย)	2.5 (สำคัญมาก)	2.33 (สำคัญน้อย)
การประกาศรับสมัครโดยทั่วไป	2.2 (สำคัญน้อย)	2.44 (สำคัญน้อย)	2.47 (สำคัญน้อย)	3.67 (สำคัญมากที่สุด)
การหาจากแหล่งจัดหางาน	2.0 (สำคัญน้อย)	2.47 (สำคัญน้อย)	2.68 (สำคัญมาก)	2.33 (สำคัญน้อย)
การติดต่อกับสำนักจัดหางาน	2.12 (สำคัญน้อย)	2.22 (สำคัญน้อย)	2.44 (สำคัญน้อย)	3.0 (สำคัญมาก)
การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่างๆ	1.88 (สำคัญน้อย)	2.49 (สำคัญน้อย)	2.47 (สำคัญน้อย)	2.0 (สำคัญน้อย)
ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง	1.96 (สำคัญน้อย)	2.2 (สำคัญน้อย)	2.56 (สำคัญมาก)	2.0 (สำคัญน้อย)
ผู้สมัครเขียนจดหมายเข้ามาสมัคร	1.48 (สำคัญน้อยที่สุด)	1.84 (สำคัญน้อย)	1.76 (สำคัญน้อย)	2.33 (สำคัญน้อย)
ตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว	1.8 (สำคัญน้อย)	1.91 (สำคัญน้อย)	2.15 (สำคัญน้อย)	2.67 (สำคัญมาก)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.24 (สำคัญน้อย)	2.44 (สำคัญน้อย)	2.54 (สำคัญมาก)	2.6 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปี และอายุระหว่าง 31-40 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปีให้ความสำคัญต่อการติดต่อเป็นการส่วนตัวมากกว่าวิธีอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อการประกาศรับสมัครโดยทั่วไปมากกว่าวิธีอื่น

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านวิธีการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีการสรรหา	สถานะ			
	หัวหน้าหน่วย	ผู้จัดการหน่วย	ผู้จัดการภาค	ผู้จัดการภาคอาวุโส
การติดต่อเป็นการส่วนตัว	3.35 (สำคัญมาก)	3.28 (สำคัญมาก)	3.75 (สำคัญมากที่สุด)	3.5 (สำคัญมากที่สุด)
การแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน	3.14 (สำคัญมาก)	2.48 (สำคัญน้อย)	3.08 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
การรับสมัครจากสถาบันการศึกษา	2.38 (สำคัญน้อย)	2.6 (สำคัญมาก)	2.67 (สำคัญมาก)	1.5 (สำคัญน้อย)
การประกาศรับสมัคร โดยทั่วไป	2.41 (สำคัญน้อย)	2.56 (สำคัญมาก)	2.75 (สำคัญมาก)	1.0 (สำคัญน้อยที่สุด)
การหาจากแหล่งจัดหางาน	2.41 (สำคัญน้อย)	2.44 (สำคัญน้อย)	2.75 (สำคัญมาก)	1.5 (สำคัญน้อย)
การติดต่อกับสำนักจัดหางาน	2.18 (สำคัญน้อย)	2.72 (สำคัญมาก)	2.42 (สำคัญน้อย)	1.0 (สำคัญน้อยที่สุด)
การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่าง ๆ	2.27 (สำคัญน้อย)	2.32 (สำคัญน้อย)	2.92 (สำคัญมาก)	1.5 (สำคัญน้อย)
ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง	2.36 (สำคัญน้อย)	1.88 (สำคัญน้อย)	2.58 (สำคัญมาก)	1.75 (สำคัญน้อย)
ผู้สมัครเขียนจดหมายเข้ามาสมัคร	1.95 (สำคัญน้อย)	1.6 (สำคัญน้อย)	1.33 (สำคัญน้อยที่สุด)	0.5 (สำคัญน้อยที่สุด)
ตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว	2.12 (สำคัญน้อย)	1.56 (สำคัญน้อย)	2.0 (สำคัญน้อย)	2.25 (สำคัญน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.46 (สำคัญน้อย)	2.34 (สำคัญน้อย)	2.63 (สำคัญมาก)	1.75 (สำคัญน้อย)

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าหน่วย ผู้จัดการหน่วย และผู้จัดการภาคอาวุโสให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการภาคให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานะให้ความสำคัญต่อการติดต่อเป็นการส่วนตัวมากกว่าวิธีอื่น

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านวิธีการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีการสรรหา	วุฒิการศึกษา			
	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
การติดต่อเป็นการส่วนตัว	3.0 (สำคัญมาก)	3.71 (สำคัญมากที่สุด)	3.36 (สำคัญมาก)	3.58 (สำคัญมากที่สุด)
การแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน	2.59 (สำคัญมาก)	2.59 (สำคัญมาก)	3.13 (สำคัญมาก)	3.25 (สำคัญมาก)
การรับสมัครจากสถาบันการศึกษา	2.47 (สำคัญน้อย)	2.29 (สำคัญน้อย)	2.43 (สำคัญน้อย)	2.58 (สำคัญมาก)
การประกาศรับสมัคร โดยทั่วไป	2.47 (สำคัญน้อย)	2.35 (สำคัญน้อย)	2.46 (สำคัญน้อย)	2.33 (สำคัญน้อย)
การหาจากแหล่งจัดหางาน	2.35 (สำคัญน้อย)	2.47 (สำคัญน้อย)	2.41 (สำคัญน้อย)	2.5 (สำคัญมาก)
การติดต่อกับสำนักจัดหางาน	2.24 (สำคัญน้อย)	2.24 (สำคัญน้อย)	2.3 (สำคัญน้อย)	2.42 (สำคัญน้อย)
การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่าง ๆ	2.29 (สำคัญน้อย)	2.12 (สำคัญน้อย)	2.26 (สำคัญน้อย)	3.0 (สำคัญมาก)
ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง	2.18 (สำคัญน้อย)	1.88 (สำคัญน้อย)	2.43 (สำคัญน้อย)	2.0 (สำคัญน้อย)
ผู้สมัครเขียนจดหมายเข้ามาสมัคร	1.94 (สำคัญน้อย)	1.24 (สำคัญน้อยที่สุด)	1.87 (สำคัญน้อย)	1.58 (สำคัญน้อย)
ตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว	1.82 (สำคัญน้อย)	1.53 (สำคัญน้อย)	2.05 (สำคัญน้อย)	2.5 (สำคัญมาก)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.34 (สำคัญน้อย)	2.24 (สำคัญน้อย)	2.47 (สำคัญน้อย)	2.57 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า อนุปริญญา และปริญญาตรีให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับให้ความสำคัญต่อการติดต่อเป็นการส่วนตัวมากกว่าวิธีอื่น

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการคัดเลือกจำแนกตามเพศ อายุ สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม และวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

กระบวนการคัดเลือก	เพศ	
	ชาย	หญิง
การรับสมัคร	2.94 (สำคัญมาก)	3.04 (สำคัญมาก)
การสัมภาษณ์เบื้องต้น	3.06 (สำคัญมาก)	3.13 (สำคัญมาก)
การพิจารณาใบสมัคร	2.9 (สำคัญมาก)	2.96 (สำคัญมาก)
การตรวจสอบหลักฐาน	2.94 (สำคัญมาก)	2.74 (สำคัญมาก)
การทดสอบ	2.84 (สำคัญมาก)	2.92 (สำคัญมาก)
การสัมภาษณ์	3.16 (สำคัญมาก)	3.22 (สำคัญมาก)
การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน	3.03 (สำคัญมาก)	3.22 (สำคัญมาก)
การบรรจุ	2.42 (สำคัญน้อย)	2.61 (สำคัญมาก)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.91 (สำคัญมาก)	2.98 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดคนนั้นผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญต่อการสัมภาษณ์มากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญต่อการสัมภาษณ์และการคัดเลือกโดยหัวหน้างานมากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการคัดเลือก	อายุ			
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
การรับสมัคร	3.12 (สำคัญมาก)	2.93 (สำคัญมาก)	2.97 (สำคัญมาก)	3.67 (สำคัญมากที่สุด)
การสัมภาษณ์เบื้องต้น	3.2 (สำคัญมาก)	3.02 (สำคัญมาก)	3.18 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
การพิจารณาใบสมัคร	2.92 (สำคัญมาก)	2.98 (สำคัญมาก)	2.97 (สำคัญมาก)	2.33 (สำคัญน้อย)
การตรวจสอบหลักฐาน	2.92 (สำคัญมาก)	2.78 (สำคัญมาก)	2.76 (สำคัญมาก)	2.33 (สำคัญน้อย)
การทดสอบ	2.96 (สำคัญมาก)	2.98 (สำคัญมาก)	2.79 (สำคัญมาก)	2.33 (สำคัญน้อย)
การสัมภาษณ์	3.24 (สำคัญมาก)	3.33 (สำคัญมาก)	3.09 (สำคัญมาก)	2.33 (สำคัญน้อย)
การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน	3.32 (สำคัญมาก)	3.22 (สำคัญมาก)	3.06 (สำคัญมาก)	2.33 (สำคัญน้อย)
การบรรจุ	2.32 (สำคัญน้อย)	2.69 (สำคัญมาก)	2.59 (สำคัญมาก)	2.33 (สำคัญน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.0 (สำคัญมาก)	2.99 (สำคัญมาก)	2.92 (สำคัญมาก)	2.58 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปีให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกโดยหัวหน้างานมากกว่าเรื่องอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปีให้ความสำคัญต่อการสัมภาษณ์มากกว่าเรื่องอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปีให้ความสำคัญต่อการสัมภาษณ์เบื้องต้นมากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 50 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อการรับสมัครมากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการคัดเลือก	สถานะ			
	หัวหน้าหน่วย	ผู้จัดการหน่วย	ผู้จัดการภาค	ผู้จัดการภาคอาวุโส
การรับสมัคร	3.0 (สำคัญมาก)	3.08 (สำคัญมาก)	2.92 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
การสัมภาษณ์เบื้องต้น	3.2 (สำคัญมาก)	2.88 (สำคัญมาก)	3.08 (สำคัญมาก)	3.25 (สำคัญมาก)
การพิจารณาใบสมัคร	3.0 (สำคัญมาก)	2.76 (สำคัญมาก)	3.08 (สำคัญมาก)	2.75 (สำคัญมาก)
การตรวจสอบหลักฐาน	2.88 (สำคัญมาก)	2.6 (สำคัญมาก)	2.75 (สำคัญมาก)	2.75 (สำคัญมาก)
การทดสอบ	2.94 (สำคัญมาก)	2.64 (สำคัญมาก)	3.08 (สำคัญมาก)	3.25 (สำคัญมาก)
การสัมภาษณ์	3.27 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)	3.25 (สำคัญมาก)	3.25 (สำคัญมาก)
การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน	3.26 (สำคัญมาก)	3.04 (สำคัญมาก)	3.08 (สำคัญมาก)	2.75 (สำคัญมาก)
การบรรจุ	2.65 (สำคัญมาก)	2.44 (สำคัญน้อย)	2.5 (สำคัญมาก)	1.75 (สำคัญน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.02 (สำคัญมาก)	2.81 (สำคัญมาก)	2.97 (สำคัญมาก)	2.84 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานะให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าหน่วยและผู้จัดการภาคให้ความสำคัญต่อการสัมภาษณ์มากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการหน่วยให้ความสำคัญต่อการรับสมัครมากกว่าเรื่องอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการภาคอาวุโสให้ความสำคัญต่อการสัมภาษณ์เบื้องต้น การทดสอบและการสัมภาษณ์มากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการคัดเลือก	วุฒิการศึกษา			
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
การรับสมัคร	3.06 (สำคัญมาก)	2.76 (สำคัญมาก)	3.11 (สำคัญมาก)	2.75 (สำคัญมาก)
การสัมภาษณ์เบื้องต้น	3.0 (สำคัญมาก)	3.06 (สำคัญมาก)	3.23 (สำคัญมาก)	2.75 (สำคัญมาก)
การพิจารณาใบสมัคร	2.88 (สำคัญมาก)	3.12 (สำคัญมาก)	2.92 (สำคัญมาก)	2.92 (สำคัญมาก)
การตรวจสอบหลักฐาน	2.88 (สำคัญมาก)	2.76 (สำคัญมาก)	2.77 (สำคัญมาก)	2.83 (สำคัญมาก)
การทดสอบ	2.82 (สำคัญมาก)	3.12 (สำคัญมาก)	2.84 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
การสัมภาษณ์	3.47 (สำคัญมาก)	3.29 (สำคัญมาก)	3.07 (สำคัญมาก)	3.42 (สำคัญมาก)
การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน	3.24 (สำคัญมาก)	3.12 (สำคัญมาก)	3.16 (สำคัญมาก)	3.17 (สำคัญมาก)
การบรรจุ	2.76 (สำคัญมาก)	2.76 (สำคัญมาก)	2.41 (สำคัญน้อย)	2.67 (สำคัญมาก)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.01 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)	2.94 (สำคัญมาก)	2.94 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า อนุปริญญา และสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อการสัมภาษณ์มากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อการสัมภาษณ์เบื้องต้นมากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

หลักเกณฑ์การคัดเลือก	เพศ	
	ชาย	หญิง
ทักษะในการปฏิบัติงาน	3.23 (สำคัญมาก)	3.29 (สำคัญมาก)
ประสบการณ์ในการทำงาน	3.32 (สำคัญมาก)	2.99 (สำคัญมาก)
การศึกษา	3.0 (สำคัญมาก)	2.76 (สำคัญมาก)
บุคลิกภาพ	2.94 (สำคัญมาก)	3.33 (สำคัญมาก)
ทัศนคติในการทำงาน	3.13 (สำคัญมาก)	3.45 (สำคัญมาก)
เพศ	1.97 (สำคัญน้อย)	2.2 (สำคัญน้อย)
อายุ	2.13 (สำคัญน้อย)	2.28 (สำคัญน้อย)
รูปร่าง หน้าตา	1.87 (สำคัญน้อย)	2.45 (สำคัญน้อย)
ความถนัด	2.16 (สำคัญน้อย)	2.2 (สำคัญน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.64 (สำคัญมาก)	2.77 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญต่อทัศนคติในการทำงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก	อายุ			
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ทักษะในการปฏิบัติงาน	3.28 (สำคัญมาก)	3.2 (สำคัญมาก)	3.38 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
ประสบการณ์ในการทำงาน	3.08 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)	3.21 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
การศึกษา	2.8 (สำคัญมาก)	2.73 (สำคัญมาก)	2.97 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
บุคลิกภาพ	3.44 (สำคัญมาก)	3.11 (สำคัญมาก)	3.18 (สำคัญมาก)	3.33 (สำคัญมาก)
ทัศนคติในการทำงาน	3.64 (สำคัญมากที่สุด)	3.33 (สำคัญมาก)	3.18 (สำคัญมาก)	3.33 (สำคัญมาก)
เพศ	2.08 (สำคัญน้อย)	2.18 (สำคัญน้อย)	2.0 (สำคัญน้อย)	3.33 (สำคัญมาก)
อายุ	2.28 (สำคัญน้อย)	2.27 (สำคัญน้อย)	2.06 (สำคัญน้อย)	3.33 (สำคัญมาก)
รูปร่าง หน้าตา	2.24 (สำคัญน้อย)	2.33 (สำคัญน้อย)	2.15 (สำคัญน้อย)	3.33 (สำคัญมาก)
ความถนัด	2.16 (สำคัญน้อย)	2.2 (สำคัญน้อย)	2.21 (สำคัญน้อย)	2.0 (สำคัญน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.78 (สำคัญมาก)	2.71 (สำคัญมาก)	2.7 (สำคัญมาก)	3.07 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปีและอายุระหว่าง 31-40 ปีให้ความสำคัญต่อทัศนคติในการทำงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปีให้ความสำคัญต่อทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อบุคลิกภาพ ทัศนคติในการทำงาน เพศ อายุ และรูปร่างหน้าตามากกว่าหลักเกณฑ์อื่น

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก	สถานะ			
	หัวหน้าหน่วย	ผู้จัดการหน่วย	ผู้จัดการภาค	ผู้จัดการภาคอาวุโส
ทักษะในการปฏิบัติงาน	3.32 (สำคัญมาก)	3.08 (สำคัญมาก)	3.33 (สำคัญมาก)	3.5 (สำคัญมากที่สุด)
ประสบการณ์ในการทำงาน	3.11 (สำคัญมาก)	2.88 (สำคัญมาก)	3.25 (สำคัญมาก)	3.5 (สำคัญมากที่สุด)
การศึกษา	2.86 (สำคัญมาก)	2.68 (สำคัญมาก)	2.92 (สำคัญมาก)	3.0 (สำคัญมาก)
บุคลิกภาพ	3.17 (สำคัญมาก)	3.2 (สำคัญมาก)	3.5 (สำคัญมากที่สุด)	3.25 (สำคัญมาก)
ทัศนคติในการทำงาน	3.35 (สำคัญมาก)	3.32 (สำคัญมาก)	3.42 (สำคัญมาก)	3.5 (สำคัญมากที่สุด)
เพศ	2.12 (สำคัญน้อย)	1.8 (สำคัญน้อย)	2.83 (สำคัญมาก)	2.25 (สำคัญน้อย)
อายุ	2.21 (สำคัญน้อย)	1.92 (สำคัญน้อย)	2.92 (สำคัญมาก)	2.5 (สำคัญมาก)
รูปร่าง หน้าตา	2.21 (สำคัญน้อย)	2.12 (สำคัญน้อย)	3.0 (สำคัญมาก)	2.25 (สำคัญน้อย)
ความถนัด	2.32 (สำคัญน้อย)	1.88 (สำคัญน้อย)	2.33 (สำคัญน้อย)	1.5 (สำคัญน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.74 (สำคัญมาก)	2.54 (สำคัญมาก)	3.06 (สำคัญมาก)	2.81 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานะให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าหน่วย และผู้จัดการหน่วยให้ความสำคัญต่อทัศนคติในการทำงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการภาคให้ความสำคัญต่อบุคลิกภาพมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการภาคอาวุโสให้ความสำคัญต่อทักษะในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และทัศนคติในการทำงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก	วุฒิการศึกษา			
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ทักษะในการปฏิบัติงาน	3.35 (สำคัญมาก)	2.88 (สำคัญมาก)	3.31 (สำคัญมาก)	3.5 (สำคัญมากที่สุด)
ประสบการณ์ในการทำงาน	3.35 (สำคัญมาก)	2.65 (สำคัญมาก)	3.05 (สำคัญมาก)	3.5 (สำคัญมากที่สุด)
การศึกษา	3.12 (สำคัญมาก)	2.35 (สำคัญน้อย)	2.82 (สำคัญมาก)	3.17 (สำคัญมาก)
บุคลิกภาพ	3.06 (สำคัญมาก)	3.24 (สำคัญมาก)	3.23 (สำคัญมาก)	3.33 (สำคัญมาก)
ทัศนคติในการทำงาน	3.18 (สำคัญมาก)	3.29 (สำคัญมาก)	3.41 (สำคัญมาก)	3.42 (สำคัญมาก)
เพศ	1.94 (สำคัญน้อย)	1.94 (สำคัญน้อย)	2.23 (สำคัญน้อย)	2.17 (สำคัญน้อย)
อายุ	2.06 (สำคัญน้อย)	1.71 (สำคัญน้อย)	2.43 (สำคัญน้อย)	2.25 (สำคัญน้อย)
รูปร่างหน้าตา	2.06 (สำคัญน้อย)	1.94 (สำคัญน้อย)	2.43 (สำคัญน้อย)	2.33 (สำคัญน้อย)
ความถนัด	2.29 (สำคัญน้อย)	1.65 (สำคัญน้อย)	2.28 (สำคัญน้อย)	2.33 (สำคัญน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.71 (สำคัญมาก)	2.41 (สำคัญน้อย)	2.8 (สำคัญมาก)	2.89 (สำคัญมาก)

จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญโดยรวมต่อหลักเกณฑ์การคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญาให้ความสำคัญโดยรวมต่อหลักเกณฑ์การคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยในระดับมีความสำคัญน้อย โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อทักษะในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญา และปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อทัศนคติในการทำงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัญหาในการสรรหาและการคัดเลือกจำแนกตามเพศ อายุ สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม และวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านกระบวนการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการสรรหา	เพศ	
	ชาย	หญิง
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.23 (มีปัญหาน้อย)	2.64 (มีปัญหามาก)
กำหนดลักษณะงานและระบุตำแหน่งที่จะรับสมัคร	2.16 (มีปัญหาน้อย)	2.33 (มีปัญหาน้อย)
กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	1.9 (มีปัญหาน้อย)	2.13 (มีปัญหาน้อย)
กำหนดวิธีการสรรหา	1.81 (มีปัญหาน้อย)	1.96 (มีปัญหาน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.03 (มีปัญหาน้อย)	2.27 (มีปัญหาน้อย)

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีปัญหาในด้านกระบวนการสรรหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีปัญหาในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านกระบวนการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการสรรหา	อายุ			
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.92 (มีปัญหามาก)	2.6 (มีปัญหามาก)	2.03 (มีปัญหาน้อย)	3.67 (มีปัญหามากที่สุด)
กำหนดลักษณะงานและระบุ ตำแหน่งที่จะรับสมัคร	2.72 (มีปัญหามาก)	2.2 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)	3.0 (มีปัญหามาก)
กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	2.56 (มีปัญหามาก)	1.91 (มีปัญหาน้อย)	1.88 (มีปัญหาน้อย)	2.33 (มีปัญหาน้อย)
กำหนดวิธีการสรรหา	2.6 (มีปัญหามาก)	1.73 (มีปัญหาน้อย)	1.62 (มีปัญหาน้อย)	2.33 (มีปัญหาน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.7 (มีปัญหามาก)	2.11 (มีปัญหาน้อย)	1.88 (มีปัญหาน้อย)	2.83 (มีปัญหามาก)

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไปมีปัญหาในด้านกระบวนการสรรหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหา มาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 41-50 ปีมีปัญหาในด้านกระบวนการสรรหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีปัญหาในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านกระบวนการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการสรรหา	สถานะ			
	หัวหน้าหน่วย	ผู้จัดการหน่วย	ผู้จัดการภาค	ผู้จัดการภาคอาวุโส
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.5 (มีปัญหามาก)	2.68 (มีปัญหามาก)	2.42 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.25 (มีปัญหาเล็กน้อย)
กำหนดลักษณะงานและระบุ ตำแหน่งที่จะรับสมัคร	2.38 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.16 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.0 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.25 (มีปัญหาเล็กน้อย)
กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	2.06 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.96 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.92 (มีปัญหาเล็กน้อย)	3.25 (มีปัญหามาก)
กำหนดวิธีการสรรหา	1.94 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.84 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.83 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.25 (มีปัญหาเล็กน้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.22 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.16 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.04 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.25 (มีปัญหาเล็กน้อย)

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับมีปัญหาในด้านกระบวนการสรรหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าหน่วย ผู้จัดการหน่วย และผู้จัดการภาคมีปัญหาในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้จัดการภาคอาวุโสมีปัญหาในด้านการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครมากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านกระบวนการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการสรรหา	วุฒิการศึกษา			
	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.41 (มีปัญหาน้อย)	2.12 (มีปัญหาน้อย)	2.77 (มีปัญหามาก)	2.0 (มีปัญหาน้อย)
กำหนดลักษณะงานและระบุ ตำแหน่งที่จะรับสมัคร	2.06 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)	2.51 (มีปัญหามาก)	1.83 (มีปัญหาน้อย)
กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	1.71 (มีปัญหาน้อย)	1.76 (มีปัญหาน้อย)	2.28 (มีปัญหาน้อย)	1.92 (มีปัญหาน้อย)
กำหนดวิธีการสรรหา	1.59 (มีปัญหาน้อย)	1.71 (มีปัญหาน้อย)	2.15 (มีปัญหาน้อย)	1.5 (มีปัญหาน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.94 (มีปัญหาน้อย)	1.9 (มีปัญหาน้อย)	2.43 (มีปัญหาน้อย)	1.74 (มีปัญหาน้อย)

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับมีปัญหาด้านกระบวนการสรรหาโดย
รวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับมีปัญหาด้าน
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านวิธีการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

วิธีการสรรหา	เพศ	
	ชาย	หญิง
การติดต่อเป็นการส่วนตัว	1.52 (มีปัญหาน้อย)	1.84 (มีปัญหาน้อย)
การแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน	1.61 (มีปัญหาน้อย)	1.89 (มีปัญหาน้อย)
การรับสมัครจากสถาบันการศึกษา	1.94 (มีปัญหาน้อย)	2.09 (มีปัญหาน้อย)
การประกาศรับสมัคร โดยทั่วไป	1.71 (มีปัญหาน้อย)	1.99 (มีปัญหาน้อย)
การหาจากแหล่งจัดหางาน	1.29 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.91 (มีปัญหาน้อย)
การติดต่อกับสำนักจัดหางาน	1.84 (มีปัญหาน้อย)	1.97 (มีปัญหาน้อย)
การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่าง ๆ	1.42 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.84 (มีปัญหาน้อย)
ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง	1.39 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.67 (มีปัญหาน้อย)
ผู้สมัครเขียนจดหมายเข้ามาสมัคร	1.32 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.42 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว	1.23 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.21 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.53 (มีปัญหาน้อย)	1.78 (มีปัญหาน้อย)

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีปัญหาในด้านวิธีการสรรหามีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีปัญหาในด้านการรับสมัครจากสถาบันศึกษามากกว่าวิธีการสรรหาวิธีอื่น

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านวิธีการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีการสรรหา	อายุ			
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
การติดต่อเป็นการส่วนตัว	2.04 (มีปัญหาน้อย)	1.69 (มีปัญหาน้อย)	1.53 (มีปัญหาน้อย)	2.67 (มีปัญหามาก)
การแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน	2.16 (มีปัญหาน้อย)	1.89 (มีปัญหาน้อย)	1.5 (มีปัญหาน้อย)	1.33 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
การรับสมัครจากสถาบันการศึกษา	2.2 (มีปัญหาน้อย)	1.89 (มีปัญหาน้อย)	2.06 (มีปัญหาน้อย)	3.0 (มีปัญหามาก)
การประกาศรับสมัครโดยทั่วไป	2.08 (มีปัญหาน้อย)	1.78 (มีปัญหาน้อย)	1.85 (มีปัญหาน้อย)	3.0 (มีปัญหามาก)
การหาจากแหล่งจัดหางาน	1.88 (มีปัญหาน้อย)	1.76 (มีปัญหาน้อย)	1.47 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	3.0 (มีปัญหามาก)
การติดต่อกับสำนักจัดหางาน	2.12 (มีปัญหาน้อย)	1.76 (มีปัญหาน้อย)	1.97 (มีปัญหาน้อย)	2.67 (มีปัญหามาก)
การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่าง ๆ	1.88 (มีปัญหาน้อย)	1.76 (มีปัญหาน้อย)	1.47 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.67 (มีปัญหามาก)
ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง	1.76 (มีปัญหาน้อย)	1.51 (มีปัญหาน้อย)	1.53 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)
ผู้สมัครเขียนจดหมายเข้ามาสมัคร	1.52 (มีปัญหาน้อย)	1.29 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.41 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.67 (มีปัญหาน้อย)
ตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว	1.24 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.33 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.03 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.33 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.89 (มีปัญหาน้อย)	1.67 (มีปัญหาน้อย)	1.58 (มีปัญหาน้อย)	2.33 (มีปัญหาน้อย)

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีปัญหาในด้านวิธีการสรรหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปีมีปัญหาในการรับสมัครจากสถาบันการศึกษามากกว่าวิธีอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปีมีปัญหาในการแนะนำจากคนทำงานปัจจุบันและการรับสมัครจากสถาบันการศึกษามากกว่าวิธีอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50 ปีขึ้นไปมีปัญหาในการรับสมัครจากสถาบันการศึกษา การประกาศรับสมัครโดยทั่วไป และการหาจากแหล่งจัดหางานมากกว่าวิธีอื่น

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านวิธีการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีการสรรหา	สถานะ			
	หัวหน้าหน่วย	ผู้จัดการหน่วย	ผู้จัดการภาค	ผู้จัดการภาคอาวุโส
การติดต่อเป็นการส่วนตัว	1.85 (มีปัญหาน้อย)	1.52 (มีปัญหาน้อย)	1.75 (มีปัญหาน้อย)	1.5 (มีปัญหาน้อย)
การแนะนำจากคนทำงานปัจจุบัน	1.76 (มีปัญหาน้อย)	1.96 (มีปัญหาน้อย)	2.08 (มีปัญหาน้อย)	1.0 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
การรับสมัครจากสถาบันการศึกษา	2.0 (มีปัญหาน้อย)	2.08 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)	2.75 (มีปัญหามาก)
การประกาศรับสมัครโดยทั่วไป	1.89 (มีปัญหาน้อย)	1.8 (มีปัญหาน้อย)	1.92 (มีปัญหาน้อย)	2.75 (มีปัญหามาก)
การหาจากแหล่งจัดหางาน	1.73 (มีปัญหาน้อย)	1.68 (มีปัญหาน้อย)	1.42 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	3.0 (มีปัญหามาก)
การติดต่อกับสำนักจัดหางาน	1.95 (มีปัญหาน้อย)	1.96 (มีปัญหาน้อย)	1.58 (มีปัญหาน้อย)	2.5 (มีปัญหามาก)
การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตามแหล่งต่าง ๆ	1.88 (มีปัญหาน้อย)	1.28 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.67 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)
ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง	1.67 (มีปัญหาน้อย)	1.36 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.42 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.25 (มีปัญหาน้อย)
ผู้สมัครเขียนจดหมายเข้ามาสมัคร	1.41 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.24 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.5 (มีปัญหาน้อย)	1.75 (มีปัญหาน้อย)
ตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว	1.2 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.28 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.17 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.25 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.73 (มีปัญหาน้อย)	1.62 (มีปัญหาน้อย)	1.65 (มีปัญหาน้อย)	2.08 (มีปัญหาน้อย)

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานะมีปัญหาในด้านวิธีการสรรหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าหน่วยและผู้จัดการหน่วยมีปัญหาในการรับสมัครจากสถาบันศึกษามากกว่าวิธีอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการภาคมีปัญหาในการแนะนำจากคนทำงานปัจจุบันมากกว่าวิธีอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการภาคอาวุโสมีปัญหาในการหาจากแหล่งจัดหางานมากกว่าวิธีอื่น

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านวิธีการสรรหาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีการสรรหา	วุฒิการศึกษา			
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
การติดต่อเป็นการส่วนตัว	1.59 (มีปัญหาน้อย)	1.29 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.9 (มีปัญหาน้อย)	1.83 (มีปัญหาน้อย)
การแนะนำจากคนทำงาน ปัจจุบัน	1.71 (มีปัญหาน้อย)	1.65 (มีปัญหาน้อย)	1.9 (มีปัญหาน้อย)	1.75 (มีปัญหาน้อย)
การรับสมัครจากสถาบันการ ศึกษา	2.0 (มีปัญหาน้อย)	1.59 (มีปัญหาน้อย)	2.2 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)
การประกาศรับสมัครโดยทั่วไป	1.88 (มีปัญหาน้อย)	1.59 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)	1.92 (มีปัญหาน้อย)
การหาจากแหล่งจัดหางาน	1.59 (มีปัญหาน้อย)	1.47 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.87 (มีปัญหาน้อย)	1.58 (มีปัญหาน้อย)
การติดต่อกับสำนักจัดหางาน	2.0 (มีปัญหาน้อย)	1.53 (มีปัญหาน้อย)	2.05 (มีปัญหาน้อย)	1.83 (มีปัญหาน้อย)
การส่งเจ้าหน้าที่ออกหาตาม แหล่งต่าง ๆ	1.53 (มีปัญหาน้อย)	1.24 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.0 (มีปัญหาน้อย)	1.25 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง	1.47 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.06 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.77 (มีปัญหาน้อย)	1.58 (มีปัญหาน้อย)
ผู้สมัครเขียนจดหมายเข้ามา สมัคร	1.24 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	0.76 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.61 (มีปัญหาน้อย)	1.42 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ตัวแทนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว	1.47 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	0.88 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.3 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	0.92 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.65 (มีปัญหาน้อย)	1.31 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.86 (มีปัญหาน้อย)	1.61 (มีปัญหาน้อย)

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีปัญหาในด้านวิธีการสรรหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหา
น้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญาตรีมีปัญหาในด้านวิธีการสรรหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยใน
ระดับที่มีปัญหาน้อยที่สุด โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ
เทียบเท่ามีปัญหาในด้านการรับสมัครจากสถาบันการศึกษาและการติดต่อกับสำนักจัดหางานมากกว่าวิธี
อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญาตรีมีปัญหาในด้านการแนะนำจากคนทำงานปัจจุบันมากกว่าวิธี
อื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีปัญหาในด้านการรับสมัครจาก
สถาบันการศึกษามากกว่าวิธีอื่น

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

กระบวนการคัดเลือก	เพศ	
	ชาย	หญิง
การรับสมัคร	1.74 (มีปัญหาน้อย)	1.92 (มีปัญหาน้อย)
การสัมภาษณ์เบื้องต้น	1.52 (มีปัญหาน้อย)	1.99 (มีปัญหาน้อย)
การพิจารณาใบสมัคร	1.52 (มีปัญหาน้อย)	1.89 (มีปัญหาน้อย)
การตรวจสอบหลักฐาน	1.45 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.76 (มีปัญหาน้อย)
การทดสอบ	1.48 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.01 (มีปัญหาน้อย)
การสัมภาษณ์	1.45 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.0 (มีปัญหาน้อย)
การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน	1.19 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.78 (มีปัญหาน้อย)
การบรรจุ	1.1 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.74 (มีปัญหาน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.43 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.89 (มีปัญหาน้อย)

จากตารางที่ 43 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีปัญหาในด้านกระบวนการคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อยที่สุด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีปัญหาในด้านกระบวนการคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหา โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีปัญหาในด้านการรับสมัครมากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีปัญหาในด้านการทดสอบมากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการคัดเลือก	อายุ			
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
การรับสมัคร	2.16 (มีปัญหาน้อย)	1.91 (มีปัญหาน้อย)	1.59 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)
การสัมภาษณ์เบื้องต้น	1.92 (มีปัญหาน้อย)	1.91 (มีปัญหาน้อย)	1.65 (มีปัญหาน้อย)	2.67 (มีปัญหามาก)
การพิจารณาใบสมัคร	1.84 (มีปัญหาน้อย)	1.84 (มีปัญหาน้อย)	1.53 (มีปัญหาน้อย)	3.33 (มีปัญหามาก)
การตรวจสอบหลักฐาน	1.72 (มีปัญหาน้อย)	1.60 (มีปัญหาน้อย)	1.65 (มีปัญหาน้อย)	2.67 (มีปัญหามาก)
การทดสอบ	2.0 (มีปัญหาน้อย)	1.8 (มีปัญหาน้อย)	1.79 (มีปัญหาน้อย)	2.33 (มีปัญหาน้อย)
การสัมภาษณ์	1.92 (มีปัญหาน้อย)	1.8 (มีปัญหาน้อย)	1.79 (มีปัญหาน้อย)	2.33 (มีปัญหาน้อย)
การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน	1.8 (มีปัญหาน้อย)	1.55 (มีปัญหาน้อย)	1.47 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.33 (มีปัญหาน้อย)
การบรรจุ	1.76 (มีปัญหาน้อย)	1.55 (มีปัญหาน้อย)	1.29 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.67 (มีปัญหามาก)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.89 (มีปัญหาน้อย)	1.75 (มีปัญหาน้อย)	1.6 (มีปัญหาน้อย)	2.54 (มีปัญหามาก)

จากตารางที่ 44 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปีและอายุระหว่าง 41-50 ปีมีปัญหาในด้านกระบวนการคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50 ปีขึ้นไปมีปัญหาในด้านกระบวนการคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหามาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปีมีปัญหาในด้านการรับสมัครมากกว่าเรื่องอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปีมีปัญหาในด้านการรับสมัครและการสัมภาษณ์เบื้องต้นมากกว่าเรื่องอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปีมีปัญหาในด้านการทดสอบและการสัมภาษณ์มากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50 ปีขึ้นไปมีปัญหาในด้านการพิจารณาใบสมัครมากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการคัดเลือก	สถานะ			
	หัวหน้าหน่วย	ผู้จัดการหน่วย	ผู้จัดการภาค	ผู้จัดการภาคอาวุโส
การรับสมัคร	1.97 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.72 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.75 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.5 (มีปัญหาเล็กน้อย)
การสัมภาษณ์เบื้องต้น	1.82 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.88 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.92 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.0 (มีปัญหาเล็กน้อย)
การพิจารณาใบสมัคร	1.86 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.64 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.75 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.5 (มีปัญหาเล็กน้อย)
การตรวจสอบหลักฐาน	1.74 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.64 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.42 (มีปัญหาเล็กน้อยที่สุด)	1.5 (มีปัญหาเล็กน้อย)
การทดสอบ	1.85 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.8 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.0 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.0 (มีปัญหาเล็กน้อย)
การสัมภาษณ์	1.79 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.88 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.08 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.75 (มีปัญหาเล็กน้อย)
การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน	1.59 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.52 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.83 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.75 (มีปัญหาเล็กน้อย)
การบรรจุ	1.42 (มีปัญหาเล็กน้อยที่สุด)	1.84 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.5 (มีปัญหาเล็กน้อย)	2.0 (มีปัญหาเล็กน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.76 (มีปัญหาเล็กน้อย)	1.39 (มีปัญหาเล็กน้อยที่สุด)	1.42 (มีปัญหาเล็กน้อยที่สุด)	1.56 (มีปัญหาเล็กน้อย)

จากตารางที่ 45 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าหน่วยและผู้จัดการภาคอาวุโสมีปัญหาในด้านกระบวนการคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาเล็กน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการหน่วย และผู้จัดการภาคมีปัญหาในด้านกระบวนการคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาเล็กน้อยที่สุด โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าหน่วยมีปัญหาในการรับสมัครมากกว่าเรื่องอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการหน่วยมีปัญหาในการสัมภาษณ์เบื้องต้น และการสัมภาษณ์มากกว่าเรื่องอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการภาคมีปัญหาในการสัมภาษณ์มากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้จัดการภาคอาวุโสมีปัญหาในการสัมภาษณ์เบื้องต้น การทดสอบและการบรรจุมากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านกระบวนการคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

กระบวนการคัดเลือก	วุฒิการศึกษา			
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
การรับสมัคร	1.65 (มีปัญหาน้อย)	1.71 (มีปัญหาน้อย)	1.98 (มีปัญหาน้อย)	1.83 (มีปัญหาน้อย)
การสัมภาษณ์เบื้องต้น	1.59 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)	1.89 (มีปัญหาน้อย)	1.83 (มีปัญหาน้อย)
การพิจารณาใบสมัคร	1.71 (มีปัญหาน้อย)	1.94 (มีปัญหาน้อย)	1.77 (มีปัญหาน้อย)	1.75 (มีปัญหาน้อย)
การตรวจสอบหลักฐาน	1.65 (มีปัญหาน้อย)	1.88 (มีปัญหาน้อย)	1.66 (มีปัญหาน้อย)	1.5 (มีปัญหาน้อย)
การทดสอบ	1.59 (มีปัญหาน้อย)	2.17 (มีปัญหาน้อย)	1.89 (มีปัญหาน้อย)	1.67 (มีปัญหาน้อย)
การสัมภาษณ์	1.59 (มีปัญหาน้อย)	1.59 (มีปัญหาน้อย)	1.98 (มีปัญหาน้อย)	1.83 (มีปัญหาน้อย)
การคัดเลือกโดยหัวหน้างาน	1.41 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.65 (มีปัญหาน้อย)	1.64 (มีปัญหาน้อย)	1.67 (มีปัญหาน้อย)
การบรรจุ	1.71 (มีปัญหาน้อย)	1.53 (มีปัญหาน้อย)	1.61 (มีปัญหาน้อย)	1.08 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.61 (มีปัญหาน้อย)	1.69 (มีปัญหาน้อย)	1.8 (มีปัญหาน้อย)	1.65 (มีปัญหาน้อย)

จากตารางที่ 46 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับมีปัญหาด้านกระบวนการคัดเลือก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีปัญหาในด้านการพิจารณาใบสมัครและการบรรจุมากกว่าเรื่องอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญามีปัญหาในด้านการทดสอบมากกว่าเรื่องอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรีมีปัญหาในด้านการรับสมัครและการสัมภาษณ์มากกว่าเรื่องอื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีปัญหาในด้านการรับสมัคร การสัมภาษณ์เบื้องต้นและการสัมภาษณ์มากกว่าเรื่องอื่น

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

หลักเกณฑ์การคัดเลือก	เพศ	
	ชาย	หญิง
ทักษะในการปฏิบัติงาน	1.74 (มีปัญหาน้อย)	2.36 (มีปัญหาน้อย)
ประสบการณ์ในการทำงาน	1.61 (มีปัญหาน้อย)	2.07 (มีปัญหาน้อย)
การศึกษา	1.29 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.75 (มีปัญหาน้อย)
บุคลิกภาพ	1.42 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.88 (มีปัญหาน้อย)
ทัศนคติในการทำงาน	1.61 (มีปัญหาน้อย)	2.28 (มีปัญหาน้อย)
เพศ	0.87 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.37 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
อายุ	1.06 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.39 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
รูปร่าง หน้าตา	1.0 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.53 (มีปัญหาน้อย)
ความถนัด	1.03 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.49 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.29 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.79 (มีปัญหาน้อย)

จากตารางที่ 47 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีปัญหาในด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อยที่สุด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีปัญหาในด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยในระดับมีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีปัญหาในหลักเกณฑ์ด้านทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าหลักเกณฑ์การคัดเลือกอื่น

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก	อายุ			
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ทักษะในการปฏิบัติงาน	2.52 (มีปัญหามาก)	2.04 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)	3.33 (มีปัญหามาก)
ประสบการณ์ในการทำงาน	2.36 (มีปัญหาน้อย)	1.71 (มีปัญหาน้อย)	1.85 (มีปัญหาน้อย)	2.67 (มีปัญหามาก)
การศึกษา	1.88 (มีปัญหาน้อย)	1.64 (มีปัญหาน้อย)	1.29 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.67 (มีปัญหามาก)
บุคลิกภาพ	2.04 (มีปัญหาน้อย)	1.73 (มีปัญหาน้อย)	1.47 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.67 (มีปัญหามาก)
ทัศนคติในการทำงาน	2.4 (มีปัญหาน้อย)	2.11 (มีปัญหาน้อย)	1.79 (มีปัญหาน้อย)	2.33 (มีปัญหาน้อย)
เพศ	1.4 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.2 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.03 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.33 (มีปัญหาน้อย)
อายุ	1.52 (มีปัญหาน้อย)	1.2 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.18 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.33 (มีปัญหาน้อย)
รูปร่าง หน้าตา	1.68 (มีปัญหาน้อย)	1.27 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.18 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.67 (มีปัญหามาก)
ความถนัด	1.48 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.33 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.24 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.0 (มีปัญหาน้อย)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.92 (มีปัญหาน้อย)	1.58 (มีปัญหาน้อย)	1.45 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	2.56 (มีปัญหามาก)

จากตารางที่ 48 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปีและอายุระหว่าง 31-40 ปีมี ปัญหาในด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ ระหว่าง 41-50 ปีมีปัญหาในด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อยที่สุด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50 ปีขึ้นไปมีปัญหาในด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยใน ระดับที่มีปัญหามาก โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 20-30 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปีและอายุ 50 ปีขึ้นไปมีปัญหาในหลักเกณฑ์ด้านทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น ส่วนผู้ ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปีมีปัญหาในหลักเกณฑ์ด้านทัศนคติในการทำงานมากกว่าหลัก เกณฑ์อื่น

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก	สถานะ			
	หัวหน้าหน่วย	ผู้จัดการหน่วย	ผู้จัดการภาค	ผู้จัดการภาคอาวุโส
ทักษะในการปฏิบัติงาน	2.24 (มีปัญหาน้อย)	2.04 (มีปัญหาน้อย)	1.92 (มีปัญหาน้อย)	2.75 (มีปัญหามาก)
ประสพการณ์ในการทำงาน	1.88 (มีปัญหาน้อย)	1.84 (มีปัญหาน้อย)	2.08 (มีปัญหาน้อย)	3.0 (มีปัญหามาก)
การศึกษา	1.7 (มีปัญหาน้อย)	1.44 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.5 (มีปัญหาน้อย)	1.75 (มีปัญหาน้อย)
บุคลิกภาพ	1.85 (มีปัญหาน้อย)	1.48 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.5 (มีปัญหาน้อย)	2.5 (มีปัญหามาก)
ทัศนคติในการทำงาน	2.21 (มีปัญหาน้อย)	1.88 (มีปัญหาน้อย)	1.75 (มีปัญหาน้อย)	2.25 (มีปัญหาน้อย)
เพศ	1.39 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.0 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	0.83 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.0 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
อายุ	1.45 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.0 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.17 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.0 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
รูปร่าง หน้าตา	1.53 (มีปัญหาน้อย)	1.12 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.08 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.25 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ความถนัด	1.56 (มีปัญหาน้อย)	0.92 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.25 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.0 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.76 (มีปัญหาน้อย)	1.3 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.45 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.83 (มีปัญหาน้อย)

จากตารางที่ 49 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าหน่วยและผู้จัดการภาคอาวุโสมีปัญหาด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการหน่วยและผู้จัดการภาคมีปัญหาในด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อยที่สุด โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าหน่วยและผู้จัดการหน่วยมีปัญหาในหลักเกณฑ์ด้านทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น ส่วนผู้จัดการภาคและผู้จัดการภาคอาวุโสมีปัญหาในหลักเกณฑ์ด้านประสพการณ์ในการทำงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก	วุฒิการศึกษา			
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ทักษะในการปฏิบัติงาน	1.82 (มีปัญหาน้อย)	2.24 (มีปัญหาน้อย)	2.28 (มีปัญหาน้อย)	2.08 (มีปัญหาน้อย)
ประสบการณ์ในการทำงาน	1.71 (มีปัญหาน้อย)	1.76 (มีปัญหาน้อย)	2.03 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)
การศึกษา	1.47 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.29 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.75 (มีปัญหาน้อย)	1.58 (มีปัญหาน้อย)
บุคลิกภาพ	1.24 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.59 (มีปัญหาน้อย)	1.89 (มีปัญหาน้อย)	2.0 (มีปัญหาน้อย)
ทัศนคติในการทำงาน	1.88 (มีปัญหาน้อย)	1.76 (มีปัญหาน้อย)	2.23 (มีปัญหาน้อย)	2.08 (มีปัญหาน้อย)
เพศ	1.35 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.24 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.23 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.0 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
อายุ	1.35 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.24 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.39 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	0.83 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
รูปร่าง หน้าตา	1.35 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.24 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.49 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.0 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ความถนัด	1.35 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.35 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.39 (มีปัญหาน้อยที่สุด)	1.17 (มีปัญหาน้อยที่สุด)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.5 (มีปัญหาน้อย)	1.52 (มีปัญหาน้อย)	1.74 (มีปัญหาน้อย)	1.53 (มีปัญหาน้อย)

จากตารางที่ 50 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับมีปัญหาด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีปัญหาน้อย โดยในรายละเอียดนั้นผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีปัญหาในหลักเกณฑ์ด้านทัศนคติในการทำงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญา และปริญญาตรีมีปัญหาในหลักเกณฑ์ด้านทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีปัญหาในหลักเกณฑ์ด้านทักษะในการปฏิบัติงานและทัศนคติในการทำงานมากกว่าหลักเกณฑ์อื่น