ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับงานที่มีต่อการตัดสินใจในการคัดเลือกผู้บริหารระดับกลาง
ชื่อผู้เขียน	นางสาวมนัสวี รุ่งสุวรรณ
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	รศ. ดร. ชูชัย สมิทธิไกร ประธานกรรมการ
	รศ. ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์ กรรมการ
	ผศ. กรรณิการ์ ภู่ประเสริฐ กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับงาน และศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่มีผลต่อการตัดสินใจในการคัดเลือกผู้บริหารระดับกลาง

รูปแบบของการวิจัยเป็นแบบ 2x2x2x2 factorial design โดยมีตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา (ปริญญาตรี และ โท) ประสบการณ์ในการทำงาน (3 ปี และ 10 ปี) และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ เพศ (ชาย และ หญิง) ความน่าดึงดูดใจทางกายภาพ (สูง และ ต่ำ) ส่วนตัวแปรตามคือ ความชื่นชอบในตัวผู้สมัครงาน การเสนอให้ว่าจ้าง และการเสนอเงินเดือนขั้นเริ่มต้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและฝ่ายอื่น ๆ ที่มีอำนาจตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากรขององค์การธุรกิจต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่และลำพูนจำนวนทั้งสิ้น 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะประชากร คำบรรยายลักษณะงาน ใบสมัครงานสมมติ และแบบประเมินผู้สมัครงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติบรรยาย การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม

ผลการวิจัยพบว่า

(1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับงานมีอิทธิพลต่อความชื่นชอบในตัวผู้สมัครงานและการเสนอให้ว่าจ้าง โดยพบว่า คุณวุฒิทางการศึกษามีอิทธิพลต่อความชื่นชอบในตัวผู้สมัครงานมากที่สุด รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน ความน่าดึงดูดใจทางกายภาพ และเพศ ตามลำดับ ส่วนการเสนอให้ว่าจ้างพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ คุณวุฒิทางการศึกษา ความน่าดึงดูดใจทางกายภาพ และเพศ ตามลำดับ

(2) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษากับประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษากับความน่าดึงดูดใจทางกายภาพ ที่สามารถทำนายความชื่นชอบในตัวผู้สมัครงานได้ นอกจากนี้ยังมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความน่าดึงดูดใจทางกายภาพ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานกับความน่าดึงดูดใจทางกายภาพที่สามารถทำนายการเสนอให้ว่าจ้างได้

(3) ผู้สมัครงานเพศชายได้รับเงินเดือนขั้นเริ่มต้นสูงกว่าผู้สมัครงานเพศหญิง หลังจากมีการควบคุมตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ แล้ว

(4) ผู้สมัครงานที่มีความน่าดึงดูดใจทางกายภาพสูงได้รับเงินเดือนขั้นเริ่มต้นสูงกว่าผู้สมัครงานที่มีความน่าดึงดูดใจทางกายภาพต่ำ หลังจากมีการควบคุมตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ แล้ว

Thesis Title Influence of Job-Relevant and Job-Irrelevant Factors on Decisions Concerning Middle-Level Executive Selection

Author Miss Manatsawee Roongsuwan

M.S. Industrial and Organizational Psychology

Examining Committee: Assoc. Prof. Dr. Chuchai Smithikrai Chairman
Assoc. Prof. Siripem Chowsilpa Member
Asst. Prof. Kannikar Bhuprasert Member

Abstract

The purposes of this research were to investigate influence of job-relevant and job-irrelevant factors , and to investigate interactions between job-relevant and job-irrelevant factors on decisions concerning middle-level executive selection.

A 2x2x2x2 factorial design was used for this study. Independent variables were job-relevant factors (academic qualification and work experience) and job-irrelevant factors (sex and physical attractiveness). Dependent variables were favorability rating of applicant, hire recommendation and starting salary recommendation. The sample was 80 personnel managers or others who had authority in selection from business organizations in Chiang Mai and Lamphun. The research instruments consisted of a demographical data questionnaire, a job description, bogus application blanks and applicant evaluation forms. The statistics for data analyses were descriptive statistics, hierarchical multiple regression analysis and analysis of covariance.

The research found that:

(1) There were influence of job-relevant and job-irrelevant factors on favorability rating of applicant and hire recommendation. The most influential factor on favorability rating of applicant was academic qualification, the next were work experience, physical attractiveness and sex, respectively. The most influential factor on hire recommendation was work experience, the next were academic qualification, physical attractiveness and sex, respectively.

(2) There were interactions between academic qualification and work experience, and between academic qualification and physical attractiveness that could predict favorability rating of applicant. In addition there were interactions between sex and physical attractiveness, and among academic qualification, work experience, physical attractiveness that could predict hire recommendation.

(3) Male applicants received a higher starting salary than female applicants after controlling for other independent variables.

(4) High-physically attractive applicants received a higher starting salary than low-physically attractive applicants after controlling for other independent variables.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University