

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลของ
องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน นายชำนาญ แอ่อ่วม

รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรพิทย มีมาก ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ เบ็ญจา สวัสดิ์โอ กรรมการ
อาจารย์นันทนา คำนวน กรรมการ

บทคัดย่อ

การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและเป็นคนดีให้เข้ามาทำงานกับองค์การ ในฐานะเป็นหน้าที่ทางด้านการบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคคลคือ โครงการการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญยิ่งขององค์การเพื่อเสาะแสวงหา ชักจูงและจัดการให้ได้บุคลากรที่พร้อมด้วยคุณสมบัติต่าง ๆ เข้ามาสมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ทันกับความต้องการขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต สำหรับการเลือกสรรบุคคล ซึ่งเป็นการพิจารณาบุคคลที่ทำการสรรหามาทั้งหมดและทำการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดเอาไว้นั้นก็เพื่อยกระดับอัตราความสำเร็จของงานในองค์การให้มากยิ่งขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลรวมขององค์การในที่สุด

วัตถุประสงค์ของวิทยานิพนธ์นี้ เพื่อศึกษาวิเคราะห์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อแสวงหาแนวทางของการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลที่เหมาะสมสำหรับองค์การ โดยทั่ว ๆ ไปในสภาพเศรษฐกิจ สังคมปัจจุบัน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นจากองค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ 14 องค์การ โดยจำแนกองค์การออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามหน้าที่ของแต่ละกิจการได้ 5 กิจการ ซึ่ง ได้แก่ กิจการพาณิชย์กรรม กิจการอุตสาหกรรม กิจการการศึกษา กิจการโรงแรมและกิจการโรงพยาบาล ขั้นตอนต่อมาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนตัวอย่างของฝ่ายบุคคลและพนักงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างฝ่ายบริหารนั้นใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากรแต่ละประเภทดังนี้คือ 54, 376 และ 28 ตัวอย่างตามลำดับ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ได้มีการออกแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้มาแล้วเป็นเครื่องมือวัดสำคัญ นอกจากนั้นยังมีการสังเกตจากผู้วิจัยอีกด้วย ในขั้นของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานได้ใช้สถิติเชิงบรรยาย (การแจกแจงความถี่, ร้อยละ) และสถิติเชิงอ้างอิง (ไค-สแควร์ การทดสอบแบบพรีดีแมน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแปดต่อเรียง)

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ คือ

1. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีหลักการสรรหาบุคคลแตกต่างกัน
2. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีนโยบายการสรรหาบุคคลแตกต่างกัน
3. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีแหล่งในการสรรหาบุคคลไม่แตกต่างกัน
4. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีหลักการเลือกสรรบุคคลแตกต่างกัน
5. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีนโยบายการเลือกสรรบุคคลไม่แตกต่างกัน
6. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลไม่แตกต่างกัน
7. องค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีกระบวนการในการเลือกสรรบุคคลไม่แตกต่างกัน

จากผลของวิทยานิพนธ์นี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสรรหาบุคคลที่สำคัญในทางปฏิบัติ นั้นคือ การสรรหาผู้บริหารและพนักงานที่มีทักษะเฉพาะด้านซึ่งกำลังขาดแคลน วิธีการที่ สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ต้องการเหล่านี้ ก็โดยการ ดำเนินการผ่านสำนักงานจัดหางานของเอกชนหรือศูนย์การเลือกสรร อย่างไรก็ตามวิธี การนี้ค่อนข้างมีค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้นวิธีการที่น่าจะได้ดำเนินการก่อนภายใต้เงื่อนไขที่เป็น ข้อจำกัดก็คือ การประกาศทางสื่อมวลชน การแนะนำของคนในองค์กรและการสรรหา จากสถาบันการศึกษา สำหรับการเลือกสรรผู้วิจัยได้เน้นความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทดสอบ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**Thesis Title The Analysis of Recruitment and Selection of
Large Organizations in Chiang Mai Province**

Author Mr. Chamnan Ae-tune

M.A. (Political Science) Politics and Government

Examining Committee :

Assist.Pro. Dr. Worapit Meemak Chairman

Assoc.Pro. Benja Sawasdio Member

Lecturer Nantana Kamnuan Member

Abstract

Recruitment and selection are the important processes of acquiring applicants with certain knowledge, skills, ability and other personal characteristics to organization. As personal functions : recruiting can be viewed as a major human resource planning program designed to attract the qualified work force required to meet future organizational needs; selection facilitates organizational effectiveness by striving to raise the rate of success for a job.

The purpose of this thesis is to study and analyse the personnel recruitment and selection of large organizations in Chiang Mai province and to search for the practical method of recruitment and selection suitable for the organizations in current socio-economic conditions. Selected samples, totalling 14 organizations, were conducted by stratified random sampling, classified into 5 categories; commercial, industrial, educational, hospital and hotel. Further, 54 personnel staff and 376 employees were selected through the proportional stratified sampling and 28 executives were selected through purposive sampling. Survey research through reliability tested questionnaire coupled with observation was the design used in the research. In analysis step, hypothesis were tested by both descriptive statistics (frequencies, percentage) and inferential statistics (Chi-square, Friedman test, ANOVA and Factorial ANOVA)

The results are as follow :

1. Principles of recruitment among large organizations in Chiang Mai province are not identical.
2. Policies of recruitment among large organizations in Chiang Mai province are not congruent.
3. Sources of recruitment among large organizations in Chiang Mai province are coincident.
4. Principles of selection among large organizations in Chiang Mai province are not identical.

5. Policies of selection among large organizations in Chiang Mai province are congruent.

6. Criterias of selection among large organizations in Chiang Mai province are coincident.

7. Processes of selection among large organizations in Chiang Mai province are identical.

As a result of the findings of this study, the author sees that practical, considerable recruitment is recruiting the scarcely skilful executives and employees. The convenient and efficient methods to recruit these persons can be undertaken through private agencies or assessment centers. However, this method is expensive and costly. Thereby, under the budget constraint, preferable ways are through advertising via mass media, internal employees referral, and educational institutions recruiting. Of selection, the emphasis is upon the much important part testing and in-depth interview.