



ความสัมพันธ์ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่ EEC

The Relationship Between Recruitment and Selection of Personnel Affecting the Efficiency of Work in The Electronics Industry in The EEC Area

พิพรรณ พิเชฐศิริประภา¹ และธนัชชา คงสง²

Pipat Pichetsiraprapa¹ & Tanatcha Kongsong²

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000
Lecturer of Human resource management Faculty of Management Science Rajabhat Rajanagarin University,
Chachoengsao Province 24000

² นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25000
Educator Faculty of Industrial Technology and Management King Mongkut's University of Technology North
Bangkok, Prachinburi Campus, Prachinburi Province 25000

¹ Corresponding Author : e-mail : pichetsiraprapa_nui@hotmail.com

Received : 9 ต.ค. 67 Revised : 20 พ.ย. 67 Accepted : 29 พ.ย. 67

DOI : 10.14416/j.edii.2026.09.005

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม คือ การวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 300 ชุด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยตัวแปรด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 6 ราย จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเฉพาะเจาะจง

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า 1) ข้อมูลส่วนบุคคล เพศหญิง มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 มากกว่าเพศชาย มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.26 การคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.26 และประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.22 และ 2) ความสัมพันธ์ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า การคัดเลือกบุคลากร $\alpha = 0.288$ และการสรรหาบุคลากร $\alpha = 0.008$ ส่วนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยได้ร้อยละ 19.59 พบว่า การสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกบุคลากรย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นตัวชี้วัดเป้าหมายให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และมีผลประกอบการที่ดีขึ้น

คำสำคัญ : การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This research aims to 1) Study personal data, recruitment and selection of personnel that affect the efficiency of the electronics industry in the EEC area and 2) Study the relationship between recruitment and selection of personnel that affect the efficiency of the electronics industry in the EEC area. The research is a mixed research method : quantitative research, 300 sets, the instrument used is a questionnaire analyzed with variables using a ready-made program and qualitative research, 6 cases from in-depth interviews.

The quantitative research results found that 1) Personal information, females, 183 people, or 61.00 percent, were more than males, 117 people, or 39.00 percent. They gave importance to personnel recruitment at a high level, with an average of 4.26, personnel selection at a high level, with an average of 4.26, and work efficiency at a high level, with an average of 4.22. 2) The relationship between recruitment and personnel selection that affected work efficiency found that personnel selection $\alpha = 0.288$ and personnel recruitment $\alpha = 0.008$. The multiple regression analysis of the factor variables was 19.59 percent, which found that personnel recruitment and personnel selection would affect work efficiency, which is a target indicator for the organization to achieve success and have better performance.

Keywords : Recruitment, Selection, Work efficiency

1. บทนำ

การแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบโดยรวมของเศรษฐกิจในระดับประเทศ ให้เกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นและมีภาคอุตสาหกรรมทางด้านการผลิต การขนส่ง แหล่งวัตถุดิบ บริการและอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องเร่งการพัฒนาอุตสาหกรรมให้มีความยั่งยืน เนื่องจากปัญหาที่เกิดจากเศรษฐกิจที่กำลังฟื้นตัว การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนที่กำลังเกิดขึ้นใหม่ที่มีความต้องการหางานทำเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งความพร้อมของแต่ละภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการกำลังการผลิตให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า สามารถแข่งขันกับภาคอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันได้ ทางศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจ ทีทีบี หรือ TTB Analytics [1] มองผลกระทบที่กำลังจะเกิดขึ้นเป็นเรื่องที่น่ากังวลสำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย ที่นับเป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่สร้างรายได้และการจ้างงานที่มีบทบาททางเศรษฐกิจสูงจากทั้งมิติของมูลค่า โดย

ในปี 2566 สร้างเม็ดเงินสูงถึง 2.5 ล้านล้านบาท รวมถึงเป็นแหล่งการจ้างงานสำคัญจากลักษณะการประกอบการที่เป็นผู้ผลิต และโรงงานประกอบที่มีอุปสงค์แรงงานสูงกว่า 120,000 ตำแหน่งที่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกทางอ้อมกับระบบเศรษฐกิจจากการหมุนเวียนของเงินผ่านการบริโภคของแรงงาน ตามพื้นที่ประกอบการที่กระจายอยู่แต่ละภูมิภาคของประเทศ และแนวโน้มของปี 2567 แม้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะได้รับแรงหนุนจากกลุ่มสินค้าจำพวกอุปกรณ์ใช้ในคอมพิวเตอร์ กลุ่มเทคโนโลยีสื่อสาร และกลุ่มจัดการพลังงาน แต่ด้วยการหดตัวของกลุ่มสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ พบปัญหาจากการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมแรงงาน เร่งแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพเฉพาะในด้านต่าง ๆ ประสานผลประโยชน์และแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ได้ จึงทำให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต้องช่วยกันในการวางแผนกำลังการ



ผลิตในภาคอุตสาหกรรมทุกภาค ให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถมีแรงงานในพื้นที่และนอกพื้นที่เพียงพอต่อการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เข้ามาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ได้

อนึ่งภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC (จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา) ซึ่งเป็นแหล่งสร้างเศรษฐกิจและรายได้โดยรวมให้กับประเทศไทยเป็นอย่างมาก มีนักลงทุนจากต่างประเทศมาร่วมลงทุน อันเนื่องมาจากความพร้อมของสภาพแวดล้อม สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก มีนิคมอุตสาหกรรมรองรับเป็นจำนวนมาก รวมทั้งกำลังการผลิตที่มีจำนวนแรงงานที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ สามารถลงทุนและต่อยอดผลการดำเนินงานได้เลย ทั้งนี้ประเด็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่เข้ามาทำงานให้มีความรู้ ความสามารถที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยองค์การยังขาดการวางแผนการสรรหากำลังคนที่มีประสบการณ์ หรือเชี่ยวชาญในการทำงาน และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานแต่ละงานในการเข้ามาสมัครงาน และยังพบปัญหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนมาแทนตำแหน่งหนึ่งที่ว่าง หรือมีทดแทนอัตราากำลังคน เนื่องจากมีการขยายหน่วยงานออกไปหรือปริมาณงานเพิ่มขึ้น ด้วยเทคนิควิธีการสรรหาที่จะเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้สรรหาบุคคลได้เหมาะสมกับงานที่มีความรู้ ความสามารถจริง ๆ เข้ามาทำงาน สาเหตุมาจากมีความต้องการกำลังแรงงานมากหรือขยายกิจการอย่างรวดเร็วแล้ว จำเป็นต้องมีการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานแทนตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นจำนวนมาก จึงทำให้วิธีการสรรหาที่จำกัดเวลา อาจจะได้บุคลากรที่ขาดประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญจริง ๆ เข้าทำงาน จึงทำให้ต้องมาสอนงานหรือฝึกอบรมเริ่มต้นกันใหม่ให้เสียเวลาเพิ่มอีก ซึ่งทำให้องค์การจะต้องมีการวางแผนการสรรหาบุคคลากรอย่างชัดเจนและจริงจึงถูกต้องตามกระบวนการให้มากขึ้น [2] การสรรหาบุคลากรถือเป็นกระบวนการแสวงหากลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานแต่ละงาน เพื่อจูงใจผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาสมัคร อาจจะเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกขององค์การก็ได้ และอีกประเด็นปัญหาเกิดจากการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการของการบริหารงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่ง จะเริ่มต้นเมื่อมีตำแหน่งว่างขึ้น ในองค์การที่อาจมีการโยกย้าย การเลื่อนขั้น หรือการลาออก หรืออาจจะได้รับการอนุมัติให้มีการเพิ่มจำนวนพนักงาน ซึ่งตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวจำเป็นต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน จึงทำให้บางครั้งในการคัดเลือกอาจผิดพลาดที่เกิดจากการขาดประสบการณ์ หรือความรู้ ความสามารถ หรือความพร้อมของบุคลากรเอง ทำให้การคัดเลือกบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน อาจเกิดความล่าช้า หรือผิดพลาด ไม่เหมาะสมกับการทำงานได้ ทั้งนี้ ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลต่อการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน ซึ่งส่งผลต่อเป้าหมายหลักในการดำเนินงานที่กำหนดไว้ได้ทันเวลา งานมีคุณภาพ ได้ผลงานเพิ่มขึ้นและรวดเร็ว หรือเป็นการนำเอาปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการและสิ้นสุดกระบวนการเป็นปัจจัยนำออกที่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ และ [3] ประสิทธิภาพในการทำงานต้องสามารถวัดออกมาเป็นคุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ส่งผลต่อความพึงพอใจขององค์การและลูกค้าได้เช่นกัน ทั้งนี้ จากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นองค์การต้องหันมาทบทวนเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้ถูกต้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรเหล่านั้นด้วยเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดการเสียเวลาและสูญเสียต้นทุนในการทำงานต่อไป ดังนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาประเด็นดังกล่าว เพื่อเป็นแนวในการนำไปพัฒนาต่อยอดให้กับองค์การที่สนใจ ไปปรับปรุงหรือหาแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ป้องกันการขาดแคลนกำลังคนและการโยกย้ายงานออกนอกพื้นที่ต่อไปได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมาก จึงใช้แนวคิดของ Comrey, AL & Lee [4] และทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยกำหนดเกณฑ์ขนาดตัวอย่างและระดับที่เหมาะสมที่ระดับ 300 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ รวมทั้งสิ้นจำนวน 300 คน

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

อุตสาหกรรม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ฉะเชิงเทรา	100
ชลบุรี	100
ระยอง	100
รวม	300

การใช้เครื่องมือในการวิจัย

3.1.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย

3.1.2 เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของ Best, J. W. [5]

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมุ่งให้ครอบคลุมงานวิจัยและมีการเก็บข้อมูล

3.1.4 การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ข้อมูลทางสถิติคือสถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์จากกลุ่มเป้าหมาย เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหาให้มีความสอดคล้องกับงานวิจัย และทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูลนำมาประยุกต์ใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากแบบสอบถามแบบเปิดกว้างถึงโครงสร้าง

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบข้อมูล โดยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลด้านการตรวจสอบแบบสามเส้า [6] โดยมีวิธีทำการตรวจสอบคือ การตรวจสอบด้านเวลา การตรวจสอบด้านสถานที่ และการตรวจสอบด้านบุคคล

ขั้นที่ 3 ผู้ให้ข้อมูล โดยประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หัวหน้างาน ผู้จัดการ เป็นต้น และผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC รวมทั้งสิ้น 6 คน

ขั้นที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยประเด็นการสัมภาษณ์ตรงตามประเด็นของคำถามในการวิจัยครั้งนี้ และการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล



ขั้นที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการศึกษา โดยขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ พร้อมทั้งแนบประเด็นที่จะขอสัมภาษณ์ และตารางเวลาที่ได้ทำการนัดหมาย และเป็นสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

4. ผลการวิจัย

4.1 เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เพศหญิง มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 ซึ่งมากกว่า เพศชาย มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รวมเป็นร้อยละ 100 ตามลำดับ ส่วนระดับ

อายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 สำหรับระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จะศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จะเป็นแผนกผลิต จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 สำหรับระดับรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงรายได้ 30,001-35,000 บาทต่อเดือน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 นอกจากนี้ อายุการทำงาน ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องเป็นการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร และประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวชี้วัดการสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร และประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ตัวแปรและตัวแปรมาตรวัด	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. การสรรหาบุคลากร	4.26	0.320	มาก	
1.1 นโยบายการสรรหา	4.32	0.363	มาก	1
1.2 ด้านหลักการสรรหา	4.24	0.470	มาก	2
1.3 ด้านแหล่งการสรรหา	4.21	0.487	มาก	3
2. การคัดเลือกบุคลากร	4.26	0.249	มาก	
2.1 ด้านนโยบายการคัดเลือก	4.26	0.382	มาก	2
2.2 ด้านหลักการคัดเลือก	4.27	0.391	มาก	1
2.3 ด้านเกณฑ์การคัดเลือก	4.25	0.391	มาก	3
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.22	0.206	มาก	
3.1 ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.20	0.327	มาก	3
3.2 ด้านคุณภาพและมาตรฐานของงาน	4.22	0.332	มาก	2
3.3 ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร	4.19	0.282	มาก	4
3.4 ด้านความผูกพันองค์กร	4.24	0.524	มาก	1

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ของการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC ให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.320 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านอันดับแรกพบว่า นโยบายการสรรหา มีค่ารวมเท่ากับ 4.32 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.363 อันดับที่สอง ด้านหลัก การสรรหา มีค่ารวมเท่ากับ 4.24 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.470 และอันดับที่สาม ด้านแหล่งการสรรหา ค่ารวมเท่ากับ 4.21 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.487 ตามลำดับ ส่วนการคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.249 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านอันดับแรกพบว่า ด้านหลักการคัดเลือก มีค่ารวมเท่ากับ 4.27 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.391 อันดับที่สอง ด้านนโยบาย การคัดเลือก มีค่ารวมเท่ากับ 4.26 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.382 และอันดับที่สาม ด้านเกณฑ์การคัดเลือก มีค่ารวมเท่ากับ 4.25 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.391 ตามลำดับ และประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.206 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านอันดับแรกพบว่า ด้านความผูกพันองค์กร มีค่ารวมเท่ากับ 4.24 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.524 อันดับที่สอง ด้านคุณภาพ และมาตรฐานของงาน มีค่ารวมเท่ากับ 4.22 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.332 อันดับที่สาม ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่ารวมเท่ากับ 4.20 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.327 และอันดับสี่ ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร มีค่ารวมเท่ากับ 4.19 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.282 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์สถิติและความสัมพันธ์ของ ตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พบว่า การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน

การทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคัดเลือกบุคลากร $\alpha = 0.288$ สูงสุด รองลงมาคือ การสรรหาบุคลากร $\alpha = 0.008$ ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ตัวแปร	การจัดการทรัพยากรมนุษย์		
	α	Sig	ลำดับที่
การสรรหาบุคลากร	0.008	0.000	2
การคัดเลือกบุคลากร	0.288	0.000	1

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ พบว่า ได้ร้อยละ 19.59 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผล คือ การสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยความสัมพันธ์ คือ การคัดเลือกบุคลากรและการสรรหาบุคลากร ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์

ตัวแปร	B	SE.	Beta
การสรรหาบุคลากร	.049	.036	.076
การคัดเลือกบุคลากร	.250	.047	.305

$R^2 = 0.297$ SEE = 0.19593 F = .088 Sig = 0.000



4.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC

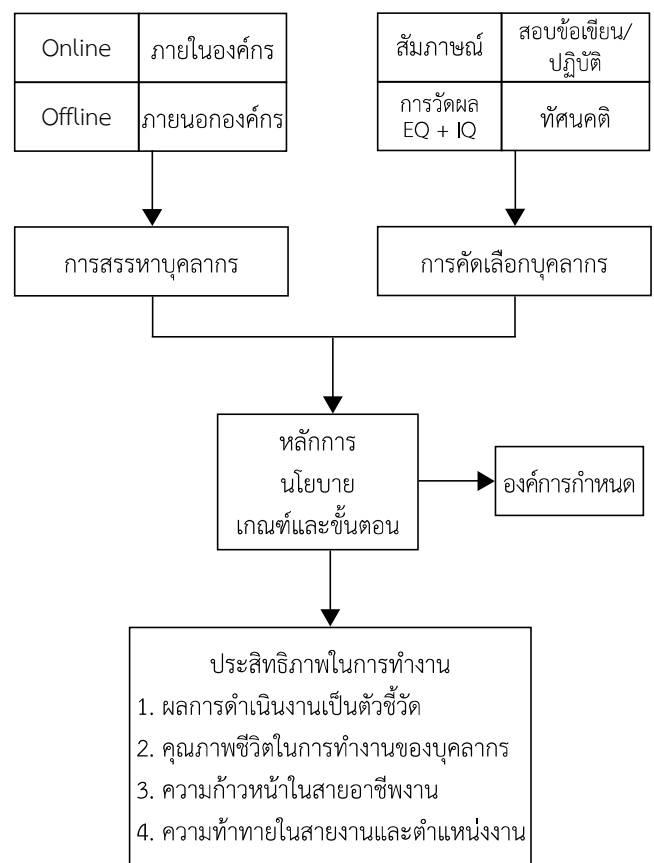
4.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC จากผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 6 ราย มีมุมมองทิศทางเดียวกันว่า องค์กรควรให้ความสำคัญข้อมูลส่วนบุคคลในการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน สามารถแบ่งปันองค์ความรู้ด้วยการถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้การสื่อสารภายในองค์กรเข้าถึงทั่วทั้งองค์กร ทำให้ลดปัญหาการสื่อสารและลดความล่าช้าของงานได้เป็นอย่างดี ข้อมูลส่วนบุคคลภายในองค์กรเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร ย่อมจะต้องมีนโยบายในการกำหนดเป็นข้อระเบียบตามนโยบายขององค์กร เพื่อเป็นการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของส่วนบุคคลที่มีคุณภาพ มีตัวชี้วัดของผลงานได้อย่างชัดเจน ทำให้ระบบการบริหารงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพิ่มผลประกอบการให้กับองค์กรได้ทั่วทั้งองค์กร

4.2.2 ความสัมพันธ์ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC

จากผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งสิ้น 6 ราย มีมุมมองทิศทางเดียวกันว่าการสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกบุคลากรย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นตัวชี้วัดเป้าหมายหลักที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ โดยองค์กรจะดำเนินการวัดผลจากผลงานของบุคลากรในแต่ละฝ่ายที่บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ จึงทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น ส่งผลทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน เพราะจะทำให้มีผลตอบแทนที่ดีขึ้นคุณภาพการทำงานดี ลดปัญหาความผิดพลาดในการทำงาน

และลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้อีกด้วย เนื่องจากทุกคนต้องสามัคคีในการทำงาน ช่วยเหลือ แบ่งปันความรู้ถ่ายทอดความรู้ให้แกกัน เพื่อช่วยให้งานเดินหน้าไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีต่อองค์กร

ดังนั้น ผลการวิจัยสามารถสรุปข้อค้นพบจากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางรูปแบบความสัมพันธ์ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC

5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

5.1.1 เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC พบว่า เพศหญิง มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 ซึ่งมากกว่าเพศชาย มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ผลการวิเคราะห์หัตถ์แปรที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.320 และการคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.249 ส่วนประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.206 จากการเก็บข้อมูลสรุปได้ว่า องค์การควรให้ความสำคัญข้อมูลส่วนบุคคลในการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การสื่อสารภายในองค์การเข้าถึงทั่วทั้งองค์การ และองค์การจะต้องพิจารณาเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร ย่อมจะต้องมีนโยบายในการกำหนดเป็นข้อระเบียบตามนโยบายขององค์การ เพื่อเป็นการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีตัวชี้วัดของผลงานได้อย่างชัดเจน ทำให้ระบบการบริหารงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับ ศยามินทร์ จันทะคัด (2564) [7] ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน จำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศรับสมัครงานอย่างเคร่งครัด โดยการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใสเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ส่วนจุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้าและใช้ระยะเวลานาน โอกาส

ของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ และอุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การใช้สื่อและช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลไม่ทั่วถึงและครอบคลุม และเช่นเดียวกับ นัฐกานต์ ทองสุขมาก เดิมทรัพย์ เพชรป้อม จุฑามาส ศรีชมภู และชนพงษ์ อาภรณ์พิศาล (2563) [8] พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.32) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D. = 0.31) และการเปรียบเทียบ พบว่า เพศระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการคัดเลือก

5.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC พบว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคัดเลือกบุคลากร $\alpha = 0.288$ สูงสุด รองลงมา คือ การสรรหาบุคลากร $\alpha = 0.008$ ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ส่วนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่ EEC ได้ร้อยละ 19.59 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลคือการสรรหาบุคลากร และการคัดเลือกบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการเก็บข้อมูล

สรุปได้ว่า การสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกบุคลากรย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นตัวชี้วัดเป้าหมายหลักที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้ จึงทำให้องค์การมีผลประกอบการที่ดีขึ้น ส่งผลทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับ ดนิตา วิภาวิน, สุภาภรณ์ พรหมฤๅษี, เกรียงไกร โพธิ์มณี, รัชฎาพร บุญเรือง (2564) [9] ผลการวิจัยพบว่า

1) กระบวนการสรรหาพนักงาน ประกอบด้วย ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่งงาน ที่เปิดรับตามข้อกำหนดของผู้ว่าจ้าง และตามตัวชี้วัด การวิเคราะห์งานให้ตรงกับตำแหน่งที่เปิดรับ การกำหนดวิธีการสรรหาโดยการลงพื้นที่และกำหนดผู้รับผิดชอบ การดำเนินการสรรหาโดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบประวัติผู้สมัคร และการประเมินผล 2) ปัญหาของการสรรหาบุคลากร ด้านที่มีระดับความสำคัญสูงสุดที่สุดคือ การขาดการชี้แจงนโยบายที่ชัดเจน รองลงมาเป็น ขั้นตอนการทำงาน ด้านเอกสารที่ซับซ้อน และการขาดแหล่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน และ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน ด้านที่มีระดับความสำคัญสูงสุดที่สุดคือการกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเพื่อจัดสรรอัตรากำลังตามกรอบภาระงาน รองลงมาเป็นการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในทุกกระบวนการเพื่อลดงานเอกสารและแบบทดสอบ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสรรหาอบรมพนักงาน และเช่นเดียวกับ ธนาวิช ภูธรธนานันท์ (2566) [10] ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือ คุณสมบัติผู้สมัคร ความเหมาะสมกับตำแหน่งทักษะ ทักษะ ทศนคติ 2) จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือก คือ มีระบบการสรรหาและคัดเลือกที่มีกระบวนการชัดเจนตามระบบ โดยเกณฑ์การพิจารณาการคัดเลือกเพื่อสัมภาษณ์นั้นจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องไปกับตำแหน่งงาน

3) จุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือก คือ สถานที่สัมภาษณ์ไม่เพียงพอ กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้า และใช้ระยะเวลานาน 4) โอกาสของการสรรหาและคัดเลือก คือ ชื่อเสียงองค์กรและช่องทางการสรรหาและกระบวนการคัดเลือกที่มีความหลากหลาย 5) อุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ คุณสมบัติของผู้สมัครไม่ตรงกับตำแหน่งงาน

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 องค์การควรให้ความสำคัญกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และสามารถอยู่ร่วมกัน ปรับตัวเข้าหาในสังคมได้ สามารถทำให้เกิดความความผูกพันต่อองค์กร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้

5.2.2 องค์การควรจะต้องมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรอยู่เสมอและต่อเนื่องที่จะกระตุ้นให้ทุกคนเกิดการพัฒนาตนเอง ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป และต้องมีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมาเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

- [1] ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจ ทีทีบี หรือ ttb analytics. (2567). *อิเล็กทรอนิกส์ไทยตามไม่ทันโลก เสี่ยงตกราง* 1.2 แสน. ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจ ทีทีบี หรือ ttb analytics. แหล่งที่มา: <https://policywatch.thaipbs.or.th/article/economy-87>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2567].
- [2] Davis and Ralph. (1999). *Fundamentals to top management*. New York : Harper&Row.

- [3] นาตภา ไทยธวัช. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- [4] Comrey, AL., & Lee, HB. (1992). A first course in factor analysis. (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- [5] Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- [6] Jonsen, K., & Jehn, K. A. (2009). Using triangulation to validate themes in qualitative studies. *Aualitative Research in Organizations and Management*, 4(2), 123-150.
- [7] ศยามินทร์ จันทะคัต. (2564). กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยาเขตขอนแก่น. *วารสารบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 1(2), 32-40.
- [8] นัฐกานต์ ทองสุขมาก, เต็มทรัพย์ เพชรบ่อม, จุฑามาส ศรีชมภู และชนพงษ์ อารณ์พิศาล. (2563). *การศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี*. งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม วันที่ 9-10 กรกฎาคม 2563, หน้า 1720-1727.
- [9] ดนิตา วิภาวิน, สุภาภรณ์ พรหมฤๅษี, เกรียงไกร โพธิ์มณี, รัชฎาพร บุญเรือง. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน บริษัท บีซีเนส เซอร์วิสเอส อัลไลแอนซ์ จำกัด. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคล สุวรรณภูมิ*, 3(3), 315-328.
- [10] ธนาวิช ภูธรธนานันท์. (2566). กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาขอนแก่น จำกัด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน* 4(1), 22-30.