

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาในเชิงระบบการบริหารการสรรหาบุคลากรขององค์กรเอกชน และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานของสถานประกอบการผู้ทำหน้าที่ในกลุ่มงานสรรหาบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้ทำหน้าที่ในกลุ่มงานสรรหาบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ (ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่าผู้ทำหน้าที่ในการสรรหา ส่วนใหญ่ทำงานในระดับผู้บริหาร มากกว่าระดับปฏิบัติการ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างบริการ การวิจัยพบว่าภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยหน่วยงาน พบว่า เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับปัญหา

การศึกษา เสนอให้ องค์กรใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะการจัดระบบการสรรหา และคัดเลือกพนักงานที่มีมาตรฐาน ปรับปรุงวิธีการสรรหารูปแบบใหม่ ๆ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการยกระดับความรู้ความสามารถของพนักงานสรรหา นอกจากนี้ยังต้องจัดสิ่งแวดล้อม สวัสดิการ ค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันได้ในธุรกิจประเภทเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อช่วยสร้างชื่อเสียงขององค์กรซึ่งจะสามารถดึงดูดให้มีผู้สนใจเข้ามาสมัครงานกับองค์กรและ เพื่อความอยู่เหนือคู่แข่งขององค์กรที่มีภาคธุรกิจประเภทเดียวกัน ขณะเดียวกันก็ต้องหาวิธีค้นหาวิธีที่จะเก็บรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

Abstract

This is a study on “Problems and Constraints in Recruitment for an Organization”. The objectives of the research were to study recruitment problems in an organization in a systematic manner and to analytically compare differences between personal and organizational factors. The sample consisted of workers of establishments responsible for personnel recruitment in Bangkok and its vicinity. Data was collected by using a questionnaire and analyzed using percentage, mean and standard deviation.

The results of the study showed that most of the people responsible for recruiting worked in a management position rather than operation. They were women, rather than men, with a bachelor's degree. In the service sector sample, the research yielded that the overall problem was at a moderate level. The differences between personal and organizational factors, on the other hand, revealed that gender, age, salary level, work position, education level, marital status, duration and work experience had no relation with the problem levels.

The study suggested that the organization should use the merit system in personnel management, especially developing standard procedures for recruitment and selection of workers. It should develop new ways of recruitment and use up-to-date technology to upgrade the skills of recruitment workers. In addition, the organization should provide the environment, welfare and emolument competitive enough with those in the same industry. All this will help create a good image for the organization, attract more qualified people to join the organization and stand out among its competitors in the industry. At the same time, the organization must find ways means to retain its workers as long as possible.