

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสรรหาบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร ด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร 2) เพื่อศึกษาการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ด้านการทดสอบเพื่อการคัดเลือกบุคลากร ด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกบุคลากร 4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ ประเภทผู้ลงทุนหลัก ที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด(ระยอง) จำนวน 67 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป ( SPSS for Window) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และทำการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)และเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

# T162976

1. การสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) มีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านหลักการสรรหามีการให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายการสรรหา มีการให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และด้านแหล่งการสรรหามีการให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

2. การคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) มีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านกระบวนการคัดเลือกมีการให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ด้านหลักการคัดเลือกมีการให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายการคัดเลือกมีการให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ด้านเกณฑ์การคัดเลือกมีการให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และด้านการทดสอบเพื่อการคัดเลือกมีการให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากร ไม่ต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) พบว่า ปัจจัยอื่นๆ ซึ่ง ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ และ ประเทศผู้ลงทุนหลัก ที่ต่างกันมีการให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากร ไม่ต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากร ไม่ต่างกัน แต่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรสูงกว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

6. ผลการเปรียบเทียบการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากร ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) พบว่า ปัจจัยอื่นๆ ซึ่ง ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ และ ประเทศผู้ลงทุนหลัก ที่ต่างกันมีการให้ระดับความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคลากรไม่ต่างกัน

## ABSTRACT

**TE 162976**

The purposes of this research were to study 1) the personnel recruitment of personnel manager in Eastern Seaboards (Rayong) in three aspects; the principle, The policy, and the sources of personnel recruitment, 2) to study the personnel selection of personnel manager in Eastern Seaboards (Rayong) in five aspects; the principle, The policy, the process, the testing and the criteria of personnel selection, 3) to compare the recruitment and selection of personnel manager with personal factor of personnel manager: sex , age , level of education , duration of work in the company 4) to compare the recruitment and selection of personnel manager with other factor of personnel manager : size of the manufacture and the share holder country .The sample in this research were the personnel managers of 67 manufacturers in the car manufacture in the Eastern Seaboards (Rayong). The research instruments to collect data were questionnaires and data were analyzed using SPSS for windows. The Statistics used were frequency, percentage, arithmetic means ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation (S.D), t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA) and Least-Significant Different (LSD) for Post Hoc Comparisons. The hypothesis testing was set at the 0.05 level of significant. The results were as follows:

## **TE 162976**

1. The personnel recruitment of personnel manager in Eastern Seaboards (Rayong) with 3 aspects was overall at moderate level. Consideration of individual aspect, the study found that the principle was at the highest level and the policy and the resources of personnel recruitment were at the moderate level.
2. The personnel selection of personnel manager in Eastern Seaboards (Rayong) with 5 aspects was overall at moderate level. Consideration of individual aspect, the study found that the process, the principle, the policy, and the criteria of personnel selection principle was at the high level but, the testing was at the moderate level.
3. The comparative of the personnel recruitment of personnel manager in Eastern Seaboards (Rayong) on personal factors, including sex, age, education and duration of work in company we found that, they were not statistically significant differences.
4. The comparative of the personnel recruitment of personnel manager in Eastern Seaboards (Rayong) on other factors, including size of the manufacture and the shareholder country we found that, they were not statistically significant differences.
5. The comparative of the personnel selection of personnel manager in Eastern Seaboards (Rayong) on personal factors, including sex, age, education and duration of work in company we found that, they were not statistically significant differences in sex, age and duration of work in company. But personnel manager in different level of education was statistically significant differences in selection. The personnel selection score of personnel manager who have level of education less than bachelor's degree and master's degree were higher than the personnel managers who have level of education bachelor's degree.
6. The comparative of the personnel selection of personnel manager in Eastern Seaboards (Rayong) on other factors, including size of the manufacture and the shareholder country we found that, they were not statistically significant differences.