

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การเสนอผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลจากคำถาม ซึ่งนำเสนอเป็นตารางแสดงข้อมูลของบริษัทนำเข้าเที่ยวประเภทยานักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยแสดงไว้ในตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 7

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ของบริษัทนำเข้าเที่ยวประเภทยานักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ นโยบายการสรรหาบุคลากร หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากร กระบวนการและวิธีการสรรหาบุคลากร โดยแสดงไว้ในตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 12

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร ของบริษัทนำเข้าเที่ยวประเภทยานักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ นโยบายการคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร กระบวนการและวิธีการคัดเลือกบุคลากร โดยแสดงไว้ในตารางที่ 13 ถึงตารางที่ 16

ส่วนที่ 4 ปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเข้าเที่ยวประเภทยานักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด รวมทั้งการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งได้นำเสนอโดยการสรุปเป็นรายชื่อ

ส่วนที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 1 แสดงปี พ.ศ. ที่ก่อตั้งของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ปี พ.ศ. ที่ก่อตั้ง	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
2500	1	3.0
2519	1	3.0
2521	1	3.0
2525	2	6.1
2527	2	6.1
2530	3	9.1
2533	3	9.1
2534	4	12.1
2537	4	12.1
2538	4	12.1
2539	4	12.1
2540	1	3.0
2541	2	6.1
2542	1	3.0
ไม่ระบุ	-	-
รวม	33	100

ตารางที่ 1 แสดงปี พ.ศ. ของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ก่อตั้งระหว่างปี พ.ศ. 2500 – 2542 โดยบริษัทที่มีอายุก่อตั้งมากที่สุดซึ่งก่อตั้งในปี พ.ศ. 2500 มีจำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 3.0 ส่วนบริษัทที่มีอายุน้อยที่สุดซึ่งก่อตั้งในปี พ.ศ. 2542 มีจำนวน 1 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 2 แสดงลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	21	63.6
หญิง	12	36.4
ไม่ระบุ	-	-
รวม	33	100
2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม		
25-30 ปี	8	24.2
31-35 ปี	6	18.2
36-40 ปี	9	27.3
41-45 ปี	4	12.1
46-50 ปี	5	15.2
มากกว่า 50 ปี	1	3.0
ไม่ระบุ	-	-
รวม	33	100
3. อายุการทำงาน		
1-5 ปี	14	42.4
6-10 ปี	13	39.4
11-15 ปี	2	6.1
16-20 ปี	4	12.1
มากกว่า 20 ปี	-	-
ไม่ระบุ	-	-
รวม	33	100
4. เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม		
เป็นเจ้าของกิจการและบริหารงานเอง	27	81.8
เป็นเจ้าของกิจการแต่ให้ผู้อื่นบริหาร	-	-
เป็นผู้บริหารแต่ไม่ใช่เจ้าของกิจการ	6	18.2
รวม	33	100

ตารางที่ 2 แสดงลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามของบริษัทนำเข้าเวชภัณฑ์
 ทองเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว
 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 12
 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.4 และพบว่ากลุ่มอายุ 36-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 9 ราย คิดเป็นร้อยละ
 27.3 รองลงมา คือกลุ่มอายุ 25-30 ปี จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.2 กลุ่มอายุ 31-35 ปี จำนวน 6
 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.2 กลุ่มอายุ 46-50 ปี จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.2 กลุ่มอายุ 41-45 ปี
 จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.1 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตาม
 ลำดับ ส่วนที่เกี่ยวกับอายุการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น พบ
 ว่าส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 13
 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.4 อายุการทำงาน ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.1 และ
 น้อยที่สุดมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ นอก
 จากนี้ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการและบริหารกิจการเองมีจำนวนสูงสุด จำนวน 27 แห่ง
 คิดเป็นร้อยละ 81.8 รองลงมา เป็นผู้บริหารแต่ไม่ใช่เจ้าของกิจการ จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ
 18.2

ตารางที่ 3 แสดงประเภทของกิจการของบริษัทนำเข้าประเภทนันทกท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ประเภทกิจการ	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. กิจการเจ้าของคนเดียว	11	33.3
2. ห้างหุ้นส่วนฯ	3	9.1
3. บริษัทจำกัด	14	42.4
4. เป็นบริษัทสาขา	5	15.2
5. อื่นๆ	-	-
รวม	33	100

ตารางที่ 3 แสดงประเภทของกิจการของบริษัทนำเข้าประเภทนันทกท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภทบริษัทจำกัด จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือประเภทกิจการเจ้าของคนเดียว จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 เป็นบริษัทสาขา จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.2 และประเภทห้างหุ้นส่วน ฯ จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามา
ในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

จำนวน บุคลากร	ผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่		Guide Staff		Freelance Staff		Freelance	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1-5 คน	32	97.0	21	63.6	3	9.1	8	24.2	16	48.5
6-10 คน	1	3.0	7	21.2	2	6.1	5	15.2	10	30.0
11-15 คน	-	-	2	6.1	3	9.1	1	3.0	3	9.1
16-20 คน	-	-	1	3.0	1	3.0	2	6.1	1	3.0
มากกว่า 20 คน	-	-	2	6.1	-	-	1	3.0	-	-
ไม่มี	-	-	-	-	24	72.7	16	48.5	3	9.1
ไม่ระบุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	33	100	33	100	33	100	100	33	33	100

หมายเหตุ Guide Staff หมายถึง มัคคุเทศก์ที่มีเงินเดือนประจำ Freelance Staff หมายถึง มัคคุเทศก์ที่รับทำงานประจำกับบริษัทใดบริษัทหนึ่งโดยได้รับค่าตอบแทนตามงานที่ทำแต่ไม่ได้รับเงินเดือนประจำ Freelance คือ Freelance Guide หมายถึง มัคคุเทศก์อิสระที่รับทำงานทั่วไปโดยไม่ประจำกับบริษัทใดบริษัทหนึ่งและรับค่าตอบแทนตามจำนวนงานที่ทำกับบริษัทนั้นๆ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว พบว่า มีการแบ่งเป็นผู้บริหารตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปซึ่งส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 คน จำนวน 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.0 และรองลงมาอยู่ระหว่าง 6-10 คน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.0 จำนวนเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ประจำ (ไม่รวมมัคคุเทศก์) ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 คน จำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6-10 คน จำนวน 7 แห่งคิดเป็นร้อยละ 21.2 ระหว่าง 11-15 คนจำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.1 มากกว่า 20 คน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.1 และอยู่ระหว่าง 16-20 คน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ จำนวนมัคคุเทศก์ที่มีเงินเดือนประจำ (Guide Staff) ส่วนใหญ่บริษัทไม่จ้างมัคคุเทศก์ประเภทให้เงินเดือนประจำมีจำนวน 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาอยู่ระหว่าง 1-5 คน จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.1 และระหว่าง 11-15 คน จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.1 ระหว่าง 6-10 คน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.1 และระหว่าง 16-20 คน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ จำนวนมัคคุเทศก์ประจำแต่ไม่มีเงินเดือน (Freelance Staff) ส่วนใหญ่ไม่มีการจ้างมัคคุเทศก์ประเภทประจำที่ไม่มีเงินเดือน จำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาอยู่ระหว่าง 1-5 คน จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.2 ระหว่าง 6-10 คน จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.2 ระหว่าง 16-20 คน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.1 ระหว่าง 11-15 คน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.0 และมากกว่า 20 คน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ จำนวนมัคคุเทศก์ไม่ประจำที่มีการจ้างเมื่อมีความจำเป็นต้องใช้งานเป็นครั้งคราวในลักษณะมัคคุเทศก์ชั่วคราวหรือมัคคุเทศก์อิสระ (Freelance Guide) พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 คน จำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6-10 คน จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.0 ระหว่าง 11-15 คน จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.1 ไม่มีการจ้างมัคคุเทศก์ชั่วคราว จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.1 และระหว่าง 16-20 คน จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับแผนกบุคคลของบริษัทนำเที่ยวประเภทนันทท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ดูแลเกี่ยวกับแผนกบุคคล	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. เจ้าของกิจการเป็นผู้ดูแลเอง	26	78.8
2. จัดเจ้าหน้าที่ดูแล	7	21.2
3. มีเจ้าหน้าที่แผนกบุคคลเป็นผู้ดูแล	-	-
รวม	33	100

ตารางที่ 5 แสดงผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับแผนกบุคคลของบริษัทนำเที่ยวประเภทนันทท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งโดยภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าของกิจการเป็นผู้ดูแลเอง จำนวน 26 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 78.8 และรองลงมามีการจัดเจ้าหน้าที่ดูแลจำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.2

ตารางที่ 6 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ขององค์กรต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้ที่ต้องการสมัครงานกับบริษัทนำเที่ยวประเภทนันทกท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ภาพลักษณ์ขององค์กร	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. มีส่วนต่อการตัดสินใจเข้าสมัครงาน	16	48.5
2. ไม่มีส่วนต่อการตัดสินใจเข้าสมัครงาน	17	51.5
รวม	33	100

ตารางที่ 6 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ขององค์กรต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้ที่ต้องการสมัครงานกับบริษัทนำเที่ยวประเภทนันทกท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาพลักษณ์ขององค์กรไม่มีส่วนต่อการตัดสินใจเข้ามาสมัครงานกับองค์กรมีจำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.5 และรองลงมาเห็นว่าภาพลักษณ์ขององค์กรมีส่วนต่อการตัดสินใจเข้ามาสมัครงานกับองค์กรมีจำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.5

ตารางที่ 7 แสดงผู้กำหนดนโยบายของบริษัทนำเข้าเที่ยวประเภทยานักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้กำหนดนโยบาย	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. เจ้าของกิจการเป็นผู้กำหนดนโยบาย	29	87.8
2. องค์กรกลางหรือบริษัทแม่เป็นผู้กำหนดนโยบาย	2	6.1
3. ไม่มีการกำหนดนโยบายที่แน่นอน	2	6.1
รวม	33	100

ตารางที่ 7 แสดงผู้กำหนดนโยบายของบริษัทนำเข้าเที่ยวประเภทยานักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าของกิจการเป็นผู้กำหนดนโยบาย จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.8 รองลงมา องค์กรกลางหรือบริษัทแม่เป็นผู้กำหนดนโยบาย จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.1 และ ไม่มีการกำหนดนโยบายที่แน่นอน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 8 แสดงนโยบายการสรรหาบุคลากร ของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

นโยบายการสรรหาบุคลากร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งว่างที่มีอยู่เข้าสมัครได้	22	36.7
2. เปิดรับสมัครงานทุกวันและเวลาที่องค์กรเปิดทำการ ไม่ว่าขณะนั้นจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่	5	8.3
3. เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีประสบการณ์และความชำนาญในงานมาสมัครได้ ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้	17	28.3
4. เปิดโอกาสให้บุคคลที่ไม่มีประสบการณ์ในงานเข้ามาสมัครในองค์กร	6	10.0
5. เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเท่านั้นเข้ามาสมัครในองค์กร	9	15.0
6. เปิดรับสมัครในตำแหน่งต่ำสุดขององค์กรก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1	1.7
7. อื่นๆ	-	-
รวม	60	100

ตารางที่ 8 แสดงนโยบายการสรรหานักศึกษา ของบริษัทนำเที่ยวประเภทนันทนาการท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 ราย และบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่มีนโยบายเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งว่างที่มีอยู่เข้าสมัครงานได้ จำนวน 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีประสบการณ์และความชำนาญในงานมาสมัครได้ ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้ จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 28.3 เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเท่านั้น เข้ามาสมัครงานในองค์กรได้ จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.0 เปิดโอกาสให้บุคคลที่ไม่มีประสบการณ์ในงานเข้ามาสมัครงานในองค์กร จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.0 เปิดรับสมัครงานทุกวันและเวลาที่องค์กรเปิดทำการไม่ว่าขณะนั้นจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.3 และเปิดรับสมัครในตำแหน่งต่ำสุดขององค์กรก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปจำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

หลักเกณฑ์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. หลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติต่อผู้หนึ่งผู้ใดเป็นพิเศษ	11	18.3
2. มีการประกาศให้ผู้สนใจทราบโดยทั่วไป	17	28.3
3. เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้	22	36.7
4. เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาสมัครแม้ว่าจะมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้	10	16.7
5. อื่นๆ	-	-
รวม	60	100

ตารางที่ 9 แสดงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 ราย และบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้ จำนวน 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา มีการประกาศให้ผู้สนใจทราบทั่วไปมีจำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 28.3 หลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติต่อผู้หนึ่งผู้ใดเป็นพิเศษ จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.3 เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาสมัครแม้ว่าจะมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงกระบวนการสรรหาบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

กระบวนการสรรหาบุคลากร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า	7	11.3
2. มีการดำเนินการตามความต้องการหรือคำร้องขอของหัวหน้าหน่วยงาน	13	20.9
3. มีการกำหนดตำแหน่งใหม่เอาไว้	6	9.7
4. มีการศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหน่วยงาน	11	17.7
5. มีการกำหนดคุณสมบัติบุคลากรเอาไว้ล่วงหน้า	15	24.2
6. มีการกำหนดวิธีการสรรหาและแหล่งที่จะสรรหา	10	16.2
7. อื่นๆ	-	-
รวม	62	100

ตารางที่ 10 แสดงกระบวนการสรรหาบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 ราย และบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่มีการกำหนดคุณสมบัติบุคลากรเอาไว้ล่วงหน้า จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.2 รองลงมา มีการดำเนินการตามความต้องการหรือคำร้องขอของหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.9 มีการศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.7 มีการกำหนดวิธีการสรรหาและแหล่งที่จะสรรหา จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.2 มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.3 มีการกำหนดตำแหน่งใหม่เอาไว้จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงวิธีการสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายในองค์กรของบริษัทนำเที่ยวประเภทน่านก
ท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีการสรรหาจากแหล่งภายในองค์กร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. ให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษา โดยมี สัญญาผูกพันว่าผู้รับทุนจะต้องทำงาน ให้กับองค์กรหลังจากสำเร็จการศึกษา แล้ว	3	7.0
2. องค์กรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นผู้ สรรหา	1	2.3
3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สรรหาให้	-	-
4. ผู้บริหารของตำแหน่งที่ว่างเป็นผู้สรรหา ให้	7	16.3
5. เจ้าของกิจการเป็นผู้สรรหาเอง	27	62.8
6. ผู้จัดการสาขาในฐานะผู้บริหารเป็นผู้ สรรหาโดยไม่ต้องรอความเห็นชอบจาก บริษัทแม่	5	11.6
7. เลือกจากแผนภูมิทดแทน	-	-
8. อื่นๆ	-	-
รวม	43	100

ตารางที่ 11 แสดงวิธีการสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายในองค์กรของบริษัทนำเข้าเที่ยวประเภทยานักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 รายและบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยภาพรวมแล้วพบว่า ส่วนใหญ่เจ้าของกิจการเป็นผู้สรรหาเอง จำนวน 27 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาผู้บริหารของตำแหน่งที่ว่างเป็นผู้สรรหาให้ จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.3 ผู้จัดการสาขาในฐานะผู้บริหารเป็นผู้สรรหาโดยไม่ต้องรอความเห็นชอบจากบริษัทแม่ จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.6 ให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรโดยมีสัญญาผูกพันว่าผู้รับทุนจะต้องทำงานให้กับองค์กรหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.0 และองค์กรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นผู้สรรหา จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงวิธีการสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายนอกองค์กรของบริษัทน้ำทิพย์ประเพณี
นักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีการสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายนอก องค์กร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. สรรหาโดยวิธีรับสมัครจากสถาบันการศึกษา	4	3.9
2. สรรหาโดยวิธีการโฆษณาทางสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น	22	21.6
3. สรรหาจากแหล่งหรือบริษัทจัดหางาน	-	-
4. สรรหาโดยวิธีซื้อตัวจากคู่แข่งชั้นหรือ องค์กรอื่นๆ	-	-
5. สรรหาจากองค์กรเป็นผู้สรรหาเอง	12	11.8
6. ผู้สมัครมาสมัครเอง	15	14.7
7. สรรหาจากจดหมายสมัครงาน	2	2.0
8. สรรหาโดยใช้บุคคลภายในองค์กร ปัจจุบันเป็นผู้แนะนำ	18	17.6
9. สรรหาโดยการรับฝึกงานนักศึกษาฝึก งาน	8	7.8
10. สรรหาในวันนัดพบแรงงาน	-	-
11. สรรหาโดยบุคคลภายนอกเป็นผู้แนะนำ หรือฝากฝัง	21	20.6
12. อื่นๆ	-	-
รวม	102	100

ตารางที่ 12 แสดงวิธีการสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายนอกองค์กรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 รายและบางรายเลือกมากกว่า 1 ข้อ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่สรรหาโดยวิธีการโฆษณาทางสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น จำนวน 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.6 รองลงมา ใช้วิธีการสรรหาโดยบุคคลภายนอกเป็นผู้แนะนำหรือฝากฝัง จำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.6 สรรหาโดยใช้บุคคลภายในองค์กรปัจจุบันเป็นผู้แนะนำ จำนวน 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.6 ผู้สมัครมาสมัครเอง จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.7 สรรหาโดยองค์กรเป็นผู้สรรหาเอง จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.8 สรรหาโดยการรับฝึกงานนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.8 สรรหาโดยวิธีการรับสมัครจากสถาบันศึกษา จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.9 และสรรหาจากจดหมายสมัครงาน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

ตารางที่ 13 แสดงนโยบายการคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

นโยบายการคัดเลือกบุคลากร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. ยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค	17	13.0
2. ยึดถือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก	14	10.6
3. สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	11	8.3
4. ใช้วิธีสัมภาษณ์	28	21.2
5. ใช้วิธีทดสอบการปฏิบัติงาน	16	12.1
6. มีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้	-	-
7. ยึดถือนโยบายประหยัด	11	8.3
8. พิจารณานुकคณายในก่อนนุกคณายนอก	9	6.8
9. พิจารณานุกคณายนอกก่อนนุกคณายใน	-	-
10. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายขึ้นกับผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการนุกคณายเข้ามาทำงานโดยมีฝ่ายนุกคณายเป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ	-	-
11. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายขึ้นกับเจ้าของกิจการ	23	17.4
12. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายขึ้นกับผู้จัดการสาขาโดยไม่ต้องรออนุมัติจากบริษัทแม่	3	2.3
13. อื่นๆ	-	-
รวม	132	100

ตารางที่ 13 แสดงนโยบายการคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 ราย และบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยภาพรวม พบว่า นโยบายการคัดเลือกบุคลากร ส่วนใหญ่ใช้วิธีสัมภาษณ์มีจำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.2 รองลงมาเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายขึ้นอยู่กับเจ้าของกิจการ จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.4 ยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.0 ใช้วิธีทดสอบการปฏิบัติงาน จำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.1 ยึดถือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.6 ยึดหลักที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและยึดถือนโยบายประหยัด จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.3 พิจารณานुकคณภายในก่อนนุกคณภายนอกองค์กร จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.8 และการตัดสินใจขั้นสุดท้ายขึ้นกับผู้จัดการสาขาโดยไม่ต้องรออนุมัติจากบริษัทแม่ จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. ทักษะของผู้สมัครงานด้านเทคนิควิธีการทำงาน	15	12.1
2. ทักษะของผู้สมัครงานด้านมนุษยสัมพันธ์	17	13.7
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4	3.2
4. ประสบการณ์ในการทำงานหรือความชำนาญในงาน	24	19.4
5. อายุของผู้สมัคร	9	7.3
6. เพศของผู้สมัคร	4	3.2
7. การศึกษาและการฝึกอบรม	17	13.7
8. สมรรถภาพทางร่างกาย	10	8.1
9. รูปร่างลักษณะ	4	3.2
10. บุคลิกภาพ	20	16.1
11. อื่นๆ	-	-
รวม	124	100

ตารางที่ 14 แสดงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 รายและบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการทำงานหรือความชำนาญในงาน จำนวน 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.4 รองลงมาให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้สมัคร จำนวน 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.1 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับทักษะของผู้สมัครงานด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.7 ให้ความสำคัญด้านการศึกษาและการฝึกอบรม จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.7 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับทักษะของผู้สมัครงานด้านเทคนิควิธีการทำงาน จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.1 ให้ความสำคัญด้านสมรรถภาพทางร่างกาย จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.1 ให้ความสำคัญในเรื่องอายุของผู้สมัคร จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.3 ให้ความสำคัญในเรื่องทักษะด้านความคิดรวบยอด ให้ความสำคัญในเรื่องเพศของผู้สมัคร และให้ความสำคัญในเรื่องรูปร่างลักษณะ ซึ่งแต่ละหัวข้อจำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงกระบวนการคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเข้าเที่ยวประเภทราน้ำก่อกท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ ต้องการจะรับเข้าทำงาน	14	9.1
2. มีการให้กรอกใบสมัคร	29	18.8
3. มีการกลั่นกรองเบื้องต้น	11	7.1
4. มีการตรวจสอบใบสมัคร	14	9.1
5. มีการทดสอบการทำงาน	15	9.7
6. มีการสัมภาษณ์	32	20.8
7. มีการตรวจสอบประวัติการทำงาน	13	8.4
8. มีการคัดเลือกเบื้องต้น	6	4.0
9. มีการคัดเลือกขั้นสุดท้ายโดยผู้บังคับ บัญชา	10	6.5
10. มีการตรวจสอบสุขภาพ	1	0.7
11. มีการแจ้งผลการคัดเลือก	9	5.8
12. อื่นๆ	-	-
รวม	154	100

ตารางที่ 15 แสดงกระบวนการคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 ราย และบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า กระบวนการคัดเลือกบุคลากร ส่วนใหญ่มีการสัมภาษณ์ จำนวน 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมามีการให้กรอกใบสมัคร จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.8 มีการทดสอบการทำงาน จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.7 มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการจะรับเข้าทำงาน จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.1 มีการตรวจสอบใบสมัคร จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.1 มีการตรวจสอบประวัติการทำงาน จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.4 มีการกลั่นกรองเบื้องต้น จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.1 มีการคัดเลือกขั้นสุดท้ายโดยผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.5 มีการแจ้งผลการคัดเลือก จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.8 มีการคัดเลือกเบื้องต้น จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.0 และมีการตรวจสอบสุขภาพจำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงวิธีการคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเข้าเที่ยวประเภทรานักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีการคัดเลือกบุคลากร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่ (แห่ง)	ร้อยละ
1. การทดสอบความสามารถทางสติปัญญา	7	6.4
2. การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง	18	16.5
3. การทดสอบให้ปฏิบัติงานย่อย	13	11.9
4. การทดสอบความสนใจในงาน	11	10.1
5. การทดสอบบุคลิกภาพ	6	5.5
6. การสัมภาษณ์	31	28.4
7. การวิเคราะห์และให้คะแนนแก่คำตอบ ในใบสมัคร	1	1.0
8. การตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง	8	7.3
9. การวิเคราะห์ลายมือเขียน	1	1.0
10. การทดสอบความถนัดในงาน	11	10.1
11. การดูโทงว้าง	-	-
12. การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย	2	1.8
13. อื่นๆ	-	-
รวม	109	100

ตารางที่ 16 แสดงวิธีการคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเข้าเที่ยวประเภทยานักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 33 ราย และบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า วิธีการคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 28.4 รองลงมาใช้วิธีทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.5 ใช้วิธีการทดสอบให้ปฏิบัติงานย่อย จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.9 ใช้วิธีการทดสอบความสนใจในงาน จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.1 การทดสอบความถนัดในงาน จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.1 ใช้วิธีการตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.3 ใช้วิธีการทดสอบความสามารถทางสติปัญญา จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.4 ใช้วิธีการทดสอบบุคลิกภาพ จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.5 ใช้วิธีการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.8 ใช้วิธีการวิเคราะห์และให้คะแนนแก่คำตอบในใบสมัคร และใช้วิธีการวิเคราะห์ลายมือเขียนจำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ปัญหาของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ปัญหาที่เกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นั้น เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมปัญหาโดยการสรุปจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถสรุปปัญหาของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดังนี้

ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร

ปัญหาด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร - ไม่พบปัญหา

ปัญหาด้านหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากร - ไม่พบปัญหา

ปัญหาด้านกระบวนการสรรหาบุคลากร

มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมไว้ แต่ในทางปฏิบัติ องค์กรจำนวนมากไม่สามารถทำตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากในจำนวนผู้สมัครงานดังกล่าว ยังมีผู้ที่ขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งทำให้องค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรับบุคคลเข้าทำงานแม้ว่าจะมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ซึ่งเกิดปัญหาในด้านคุณสมบัติของบุคลากร และบางครั้งทำให้ได้บุคลากรที่ขาดความสนใจ ความกระตือรือร้นในงานอย่างแท้จริง

ปัญหาด้านวิธีการสรรหาบุคลากร - ไม่พบปัญหา

ปัญหาด้านการคัดเลือกบุคลากร

ปัญหาด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร

นโยบายส่วนใหญ่ของบริษัทนำเที่ยวประเภทนำนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยไม่มีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ และการตัดสินใจขั้นสุดท้ายอยู่ที่เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการสาขา การตัดสินใจขั้นสุดท้ายไม่ได้ขึ้นกับผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการบุคคลเข้ามาช่วยทำงานในสายงานนั้น ทำให้เกิดปัญหาในด้านการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และได้บุคลากรไม่ตรงกับความต้องการหรือการร้องขอจากผู้บริหารตามสายงาน บางครั้งได้บุคลากรที่ไม่มีทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงานทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสอนงาน

- | | |
|--------------------------------------|--------------|
| ปัญหาด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร | - ไม่พบปัญหา |
| ปัญหาด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร | - ไม่พบปัญหา |
| ปัญหาด้านวิธีการคัดเลือกบุคลากร | - ไม่พบปัญหา |