

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลักขวงจู้ย และโงงเฮ้ง

สมชาย โมงกะเวส

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สมชาย โมกษะเวส ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

วุฒิชัย สุนทรสมย์ อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย สุนทรสมย์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์

วุฒิชัย สุนทรสมย์ ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย สุนทรสมย์)

วรวรรณ เดียววิเศษ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรวรรณ เดียววิเศษ)

สุรตี สุพิชญางกูร กรรมการ
(ดร.สุรตี สุพิชญางกูร)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

Dr. Jit Chirajit คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรัส ฉกรรจ์แดง)
วันที่ 21 เดือน 3 พ.ศ.2550

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชชาติ สุนทรสมัย ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วรณิ เตียววิเศษ และ ดร. สุรติ สุพิชญางกูร ที่กรุณาเสียสละเวลาพร้อมทั้งให้คำแนะนำแนวทางในการแก้ไขงานนิพนธ์จนสำเร็จเป็นรูปเล่มขึ้นมาได้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ รวมทั้งคนในครอบครัวทุกคนที่ให้โอกาสทางการศึกษา และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดของการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนท่านอื่นๆ ที่ไม่ได้เอ่ยนามในที่นี้ที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีส่วนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และหากงานนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษามีส่วนดีประการใด ขอขอบคุณดีนี้ให้แก่คณาจารย์และคนในครอบครัวทุกท่านที่ให้โอกาสและถ่ายทอดวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

สมชาย โมกษะเวส

48921253: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการมหบัณฑิต)

คำสำคัญ: การสรรหา/ ผู้บริหาร/ ชวงจู้ย/ โหงวเฮ้ง/ การคัดเลือก

สมชาย โมกษะเวส: การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลักชวงจู้ย และโหงวเฮ้ง (THE MANAGEMENT STAFF RECRUITMENT AND SELECTION BY USING FENGSHUI AND NGOWHWENG CONCEPTS) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ : วุฒิชชาติ สุนทรสมัย, DBA. 122 หน้า. ปี พ.ศ. 2550.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานประกอบการที่มีต่อการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร โดยการนำหลักชวงจู้ยและโหงวเฮ้งมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหาร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา และอายุงานในองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนครเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีตามสะดวก จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีคำถาม ปลายเปิดและปลายปิดและแบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีได้ตกเป็นตัวอย่าง ในกลุ่มแรกจำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ประชากร ด้วยสถิติที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ณ ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษาพบว่า

ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง ร้อยละ 53.7 มีอายุระหว่าง 25-30 ปี ร้อยละ 37.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.1 จบการศึกษา สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 36.0 มีอายุงานในองค์กร 1-5 ปี ร้อยละ 55.1

ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ส่วนใหญ่มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลักชวงจู้ยและ โหงวเฮ้ง อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคม อุตสาหกรรม อมตะนครที่มีเพศ อายุ และอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลัก โหงวเฮ้งแตกต่างกัน และผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลักชวงจู้ยแตกต่างกัน นอกนั้น ได้ผลการทดสอบสมมติฐานไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลัก ชวงจู้ย และโหงวเฮ้งในอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่และอำนาจการตัดสินใจในการรับบุคลากรขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ระดับสูงด้วย จึงทำให้ข้อมูลที่ได้อาจเป็นข้อมูลที่อยู่ในระดับเบื้องต้น การทำวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการศึกษากการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลักชวงจู้ย และ โหงวเฮ้ง ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ผู้บริหารเป็นผู้สามารถตัดสินใจโดยตรง

48921253: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORD: RECRUITMENT / MANAGEMENT/ FENGSHUI/ NGOWHWENG/ SELECTION
SOMCHAI MOKAWATE: THE HUMAN RESOURCE MANAGER'S ATTITUDE TOWARD MANAGEMENT STAFF RECRUITMENT AND SELECTION BY USING FENGSHUI AND NGOWHWENG CONCEPTS. THESIS ADVISORS: VUTTICHAT SOONTHONSMAI, DBA., 122 P. 2007.

The purposes of this study were to investigate the Human resource managers' attitude toward recruitment and selection for management positions through the Fengshui and Ngowhweng concepts, and to compare the attitude classified by gender, age, education level, studying major, and work experience. Data were collected from 136 Human resource managers who are working at enterprise located in the Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi.

A questionnaire was administered to a convenience sample. The SPSS for Windows was used to complete all statistical analyses. Descriptive statistics were used to describe the sample and determine frequency, percentage, mean, and standard deviation of sample characteristics. The effect of demographic and other variables on attitude was assessed using analysis of variance (ANOVA) and t-test analysis with .05 level of significance.

Results revealed that respondents were primarily female, 25-30 years old. Subjects mainly were college graduates. They were working in the enterprises during 1 to 5 years.

Also, there were significant relationships between gender, age, and working experience and the Human resource managers' attitude toward recruitment and selection for management positions through the Fengshui and Ngowhweng concepts. No significant differences were noted in the attitude due to other personal characteristics.

According to the results, the enterprises located in the Amata Nakorn Industrial Estate had a high standard of quality recruitment and selection tools and process for the management position cause there are the large and multinational corporations. However, the real challenge, the future research was how to convince the top management to aware of and accept an alternative tool for recruitment and selection in the large and small and medium sized enterprises. This may enable the company to expand and increase the competitiveness in the human resource management area for sustainable growth.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร.....	8
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับ ผู้บริหาร ตามหลักสวงจู้ย และ โหงวเฮ้งของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.....	45
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับ ผู้บริหาร ตามหลักสวงจู้ย และ โหงวเฮ้ง ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สาขาวิชาที่จบและอายุงานในองค์กร.....	48
ส่วนที่ 4 ผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับ ผู้บริหาร ตามหลักสวงจู้ย และ โหงวเฮ้งของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.....	56
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	87
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	99
ภาคผนวก ค ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา.....	101
ภาคผนวก ง คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม.....	104
ภาคผนวก จ แบบสอบถาม.....	106
ภาคผนวก ฉ ลักษณะโหงวเฮ้งแบบต่าง ๆ.....	116
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร ตามหลักสวงจู้ย ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.....	45
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร ตามหลักโหวงเฮ้งของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.....	47
4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร ตามหลักสวงจู้ยและ โหวงเฮ้งของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำแนกตามเพศ.....	48
5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร ตามหลักสวงจู้ยและ โหวงเฮ้งของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำแนกตามอายุ.....	49
6 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร ตามหลัก โหวงเฮ้ง ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำแนกตามอายุ.....	50
7 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร ตามหลักสวงจู้ยและ โหวงเฮ้งของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำแนกตามระดับ การศึกษา.....	51
8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร ตามหลักสวงจู้ยและ โหวงเฮ้งของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำแนกตามสาขาวิชาที่จบ.....	52
9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร ตามหลักสวงจู้ยและ โหวงเฮ้งของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำแนกตามอายุงานในองค์กร.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร ตามหลักสวงจู้ย และ โหงวเฮ้งของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครในภาพรวม จำแนกตามอายุงานในองค์กร	54
11 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหาร ตามหลักสวงจู้ยของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำแนกตามอายุงานในองค์กร	55
12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระดับผู้บริหารตามหลักโหงวเฮ้ง ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำแนกตามอายุงานในองค์กร	56
13 จำนวนแหล่งที่มาของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์กร	57
14 จำนวนเหตุผลของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากแหล่งที่เลือกตอบในข้อ 1	57
15 จำนวนหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 3 ลำดับแรกที่ใช้พิจารณาในการคัดเลือกบุคลากร	58
16 จำนวนวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารหัวหน้าองค์กร	59
17 จำนวนสิ่งที้องค์กรคำนึงถึงเป็นลำดับแรกในการสรรหาตำแหน่งผู้บริหาร	59
18 จำนวนการวางแผน กำลังคนระดับผู้บริหาร	60
19 จำนวนหลักเกณฑ์ที้องค์กรใช้ในการพิจารณาเป็นลำดับแรกในการสรรหาตำแหน่งระดับผู้บริหาร	60
20 จำนวนคำถามส่วนใหญ่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหาร	61

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 6

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University