

## บทความวิจัย

# แนวทางการจัดตั้งศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในกำกับของรัฐบาล

ศิริัญญา วิรุณราช<sup>1</sup>

(Received: February 26, 2020; Revised: June 24, 2020; Accepted: June 26, 2020)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขั้นตอนและรูปแบบการจัดตั้งศูนย์จัดหางาน ของศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขาย ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรม และปัจจัยกลุ่มผู้บริหารกับความต้องการใช้บริการ ศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ของโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน จำแนกเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน และการวิจัยเชิงปริมาณ สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรมอื่น ๆ จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยการทดสอบแบบไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ สามารถดำเนินการจัดตั้งศูนย์จัดหางานได้ตามกฎหมายภายใต้บริษัทจำกัดที่จดทะเบียน บริษัทโดยมหาวิทยาลัยบูรพา มี 6 ขั้นตอน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขายมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานด้านการตัดสินใจ ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความต้องการใช้บริการ

<sup>1</sup> อาจารย์ ดร. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

E-mail: sirinya.wiroonrath@gmail.com

ศูนย์จัดหางานด้านค่าจ้างที่พร้อมจ่ายตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนา  
วิศวกรรมวิทยาศาสตร์ และปัจจัยกลุ่มผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ  
ต่ำกับความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานด้านสาเหตุและค่าจ้างที่พร้อมจ่าย  
ตำแหน่งงานด้านการตลาด การขาย การค้นพบครั้งนี้เป็นการค้นพบใหม่  
สามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้กับสถาบันอุดมศึกษา เพิ่มช่องทางการมีงานทำ  
มากขึ้นของนักศึกษา และเพิ่มรายได้ของสถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย

**คำสำคัญ:** ศูนย์จัดหางาน แรงงานใน EEC มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

## RESEARCH ARTICLE

# Guidelines for Establishing the Employment Center of the Graduate School of Commerce, Burapha University with Public Autonomous University

Sirinya Wiroonrath<sup>1</sup>

### Abstract

This research aims to study the operation format and the procedure of setting up employment recruiting center of Graduate School of Commerce, Burapha University and study the requirement to use the employment of the industrial factory sector, Chonburi Province. This research was qualitative research by in-depth interview of the sample group relating to the establishment of the employment recruiting center in the number of 12 people and quantitative research by using Chi-Square statistic the sample group consisted of other industrial and commercial managers in Chon Buri Province, a total of 400 industrial and commercial executives in Chonburi Province. Statistical data was analyzed by chi-square test. The research results were found that College of Commerce Able to establish a legal employment center under a limited company registered by Burapha University, there are 6 steps and the hypothesis testing results show that the factors of production, marketing, sales have a high positive relationship

---

<sup>1</sup> Lecturer, Ph.D., Graduate School of Commerce, Burapha University,  
E-mail: sirinya.wiroonrath@gmail.com

with demand for services. Decision-making employment center Industry factors had a low positive correlation with the demand for ready-to-pay employment centers for research and development staff positions. Engineering science and the management group factor had a low positive correlation with demand for employment center services for cause and wages available to pay for marketing, sales, and marketing positions. This discovery is a new discovery. It can be used as a guideline for higher education institutions. Increase channels to have more jobs for students. And increase the income of higher education institutions as well.

**Keywords:** Employment Recruiting Center, EEC Labor, Government Universities

## บทนำ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลจะมีเงินรายได้จากงบประมาณรัฐ และจากงบประมาณรายได้อื่น ๆ และนักศึกษาที่จบการศึกษาแล้ว ต้องมีงานทำ (National Education Act 1999, 1999) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา พบว่า ทั่วโลกมีจำนวนนักศึกษาลดลง ดังนั้น รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษา ของมหาวิทยาลัยจะลดลง ปัจจุบันรัฐบาลไทยได้เปิดเสรีทางการศึกษา ส่งผลให้ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลมีจำนวนคู่แข่งเพิ่มขึ้น มีศึกษาโดยเฉพาะ พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ดังนั้น วิธีหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุน ด้านงบประมาณรายได้และการมีงานทำของนักศึกษา ได้แก่ การจัดตั้งศูนย์ จัดหางานให้แก่นักศึกษา

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาถึงแนวทางการจัดตั้งศูนย์จัดหางานใน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลมีอยู่อย่างจำกัดในประเทศไทย จากการศึกษา ความท้าทายใหม่ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน รูปแบบและวิธีการดำเนินงานใหม่ องค์กรมีความต้องการพนักงานที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณภาพที่เหมาะสมที่สุดกับงานในตำแหน่งเพื่อ เสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับองค์กร (Chamaram, 2017) โดยแหล่งที่มาของการสรรหาบุคลากรที่พบโดยส่วนใหญ่ การสรรหาภายในและ การสรรหาภายนอกตามโฆษณาตามสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต และบริษัทจัดหางาน หากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลสามารถจัดตั้งศูนย์จัดหางานได้ มีข้อดีคือ บริษัทเอกชนโรงงานอุตสาหกรรมประหยัดค่าใช้จ่ายการ โฆษณา ทางมหาวิทยาลัยมีระบบช่วยคัดกรองผู้สมัครเบื้องต้น ทำให้องค์กร ไม่เสียเวลาในการสรรหา มีฐานข้อมูลของผู้สมัครที่หลากหลายสาขาวิชา สามารถแนะนำข้อดี ข้อเด่น ของผู้สมัครได้ องค์กรได้บุคคลที่มีแนวคิดใหม่ ๆ มีความสามารถ มีความจงรักภักดีกับองค์กร เนื่องจากบางบริษัทเอกชนโรงงาน อุตสาหกรรมมีการพิจารณาเรื่องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดตั้งศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในกำกับของรัฐบาล ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ทำให้ทราบถึงความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ของโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อีกทั้งเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของบริษัทเอกชนโรงงานอุตสาหกรรม สามารถเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับสถาบันอุดมศึกษา เพิ่มช่องทางการมีงานทำมากขึ้นของนักศึกษา และเพิ่มรายได้ของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

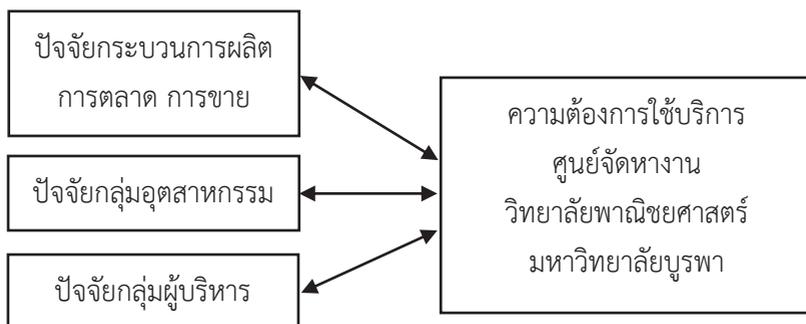
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขั้นตอนและรูปแบบการจัดตั้งศูนย์จัดหางานของศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขาย ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรม และปัจจัยกลุ่มผู้บริหารกับความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ของโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

### กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อนำไปออกแบบสัมภาษณ์ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยประยุกต์จากใช้หลักของทฤษฎีระบบ (Senge, 1990) และกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้หลักประยุกต์จากทฤษฎีดุลยภาพการตลาดแรงงาน (Porter, 1985) หลักสายโซ่แห่งคุณค่า (ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ) ในที่นี้เน้นเฉพาะกิจกรรมหลักของห่วงโซ่คุณค่า แนวคิดมหาวิทยาลัยเลี้ยงตัวเอง (Faculty of Political Science and Law, 2010; Burapha University Act 2007, 2008) แนวคิดการสรรหาและคัดเลือกโดยศูนย์จัดหางาน (Werther & Davis, 1999) อัตราค่าตอบแทนศูนย์จัดหางาน (Kornkeaw, 2017)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขาย ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรม และปัจจัยกลุ่มผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมเขต EEC จังหวัดชลบุรี เป็นโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด และนิติบุคคลทางพาณิชยกรรมที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียนในจังหวัดชลบุรี
2. ขอบเขตของเนื้อหา คือ ศึกษาในกรณีตัวอย่างของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยเพราะวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์เป็นคณะวิชาที่ทดลองอยู่ในกำกับของมหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 ก่อนที่มหาวิทยาลัยบูรพาจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลปี พ.ศ. 2551 โดยใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550
3. ขอบเขตของพื้นที่ เฉพาะในพื้นที่ EEC ที่กำหนด จังหวัดชลบุรี
4. ขอบเขตของระยะเวลา ปี พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2562

## การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 1. ทฤษฎีดุลยภาพของตลาดแรงงาน

Porter (1985) กล่าวว่า ดุลยภาพของตลาดแรงงานจะเกิดขึ้นได้ต้องมีปัจจัย (1) สารสนเทศของตลาดแรงงานที่สามารถเรียกดูข้อมูลต่าง ๆ ได้ เช่น ทักษะด้านต่าง ๆ ของแรงงาน (2) ต้องลดการผูกขาด กีดกัน ต้องตกลงและให้โอกาสกับแรงงานทุกคนที่มีคุณสมบัติตามที่บริษัทโรงงานอุตสาหกรรมต้องการ (3) นายจ้างจะต้องรู้จักลูกจ้างดีก่อนมอบหมายงาน (4) แรงงานจะต้องมีโอกาสรโยกย้ายไปที่ดีกว่า และที่เดิมจะมีแรงงานอื่นมาทดแทน

### 2. แนวคิดที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและเพิ่มช่องทางมีรายได้

มหาวิทยาลัยในประเทศออสเตรเลียที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งบริษัทมหาชนจำกัดเป็นหน่วยธุรกิจขึ้นมา ชื่อ UOM Commercial (Lumb, 2012) มหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษและอเมริกาให้ความสำคัญกับการหารายได้นอกงบประมาณรัฐ เพื่อนำเงินมาเป็นค่าพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และนักวิชาการในยุโรปให้ความเห็นว่า มหาวิทยาลัยดำเนินการธุรกิจได้ (Clark, 1998) รัฐบาลไทยได้กู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ หรือ International Monetary Fund: IMF มีเงื่อนไขประการหนึ่ง คือ ให้ลดเงินอุดหนุนแก่มหาวิทยาลัยโดยให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมีช่องทางหารายได้เลี้ยงตัวเองได้

### 3. การสรรหาและเครื่องมือการสรรหา

การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ (Kheanchanan, 2011; Ivancevich, 2010; French, 2007)

### 4. กระบวนการคัดเลือก

Werther and Davis (1999) ได้ให้แนวปฏิบัติไว้ว่า กระบวนการคัดเลือกมี 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้น 1 การสัมภาษณ์เพื่อกลั่นกรองเบื้องต้น ขั้น 2 การกรอกใบสมัคร ขั้น 3 การทดสอบเพื่อจ้างงาน ขั้น 4 การสัมภาษณ์ ขั้น 5 การ

ตรวจสอบภูมิหลัง ขั้น 6 การเสนอเงื่อนไข ขั้น 7 การตรวจสอบสุขภาพ ขั้น 8 การตัดสินใจจ้าง

## 5. การสรรหาคัดเลือกพนักงาน โดยศูนย์จัดหางานหรือบริษัทจัดหางาน

Chamaram (2017) ได้ให้ความหมายของบริษัทจัดหางานไว้ว่าเป็นตัวกลางระหว่างผู้สมัครงานที่กำลังหางาน และบริษัทที่กำลังหาพนักงานเข้ามาทำงานในส่วนต่าง ๆ Kornkew (2017) ได้ให้ข้อมูลว่า บริษัทจัดหางานเรียกเก็บค่าบริการจากบริษัทที่ว่าจ้างจัดหาพนักงานถึง 4 เท่าของเงินเดือนที่พนักงานได้รับ และขั้นตอนการขอรับใบอนุญาตจัดหางานในคนหางานทำภายในประเทศคุณสมบัติผู้ยื่นอาจเป็นบุคคลหรือนิติบุคคล

Wiroomrath (2017) กล่าวว่า การกำหนดตำแหน่งงานคุณสมบัติและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ช่วยให้คนมาสมัครและเข้าทำงานกับองค์กรได้ตามต้องการ

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Luis, David, and Robert (2004) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการประกอบธุรกิจจัดหางานเพื่อตอบสนองกลยุทธ์จ้างงานภายนอก พบว่า การประกอบธุรกิจจัดหางานในประเทศไทยมี 2 ลักษณะ คือ ธุรกิจจัดหางานและธุรกิจจัดหาคนงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน

Chamaram (2017) ศึกษาเรื่อง การทำงานรูปแบบใหม่ด้วยเทคโนโลยีโทรศัพท์มือถือ 4.0 พบว่า ในด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการดำเนินงานใหม่

Werther and Davis (1999) ได้เสนอขั้นตอนการคัดเลือกไว้ 8 ขั้น ได้แก่ ขั้น 1 การสัมภาษณ์เพื่อกลับกรองเบื้องต้น ขั้น 2 การกรอกใบสมัคร ขั้น 3 การทดสอบเพื่อจ้างงาน ขั้น 4 การสัมภาษณ์ ขั้น 5 การตรวจสอบภูมิหลัง ขั้น 6 การเสนอเงื่อนไข ขั้น 7 การตรวจสอบสุขภาพ ขั้น 8 การตัดสินใจจ้าง สำหรับหน้าที่ของศูนย์จัดหางานจะดำเนินการขั้นที่ 1-5 แทนบริษัทโรงงานที่รับคนจากศูนย์จัดหางาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ได้แก่

### ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารในบริษัท Head Hunter (ศูนย์จัดหางาน) จำนวน 3 คน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในบริษัทโรงงานอุตสาหกรรมเขต EEC จังหวัดชลบุรี 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน 3 คน และผู้บริหารมหาวิทยาลัยบูรพา 3 คน รวมจำนวน 12 คน (Morse, 1958) ตามเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญของ MacMillan (1971, p. 11) ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposeful Selection) เพื่อที่จะได้ตัวอย่างที่เหมาะสมที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้สำหรับแนวคิด จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์การศึกษา (Photisita, 2007) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เน้นสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีคำสัมภาษณ์ตามกรอบทฤษฎีระบบ คำสัมภาษณ์ ได้แก่

1. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์เป็นส่วนงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งทางมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมี พ.ร.บ. ของมหาวิทยาลัยบูรพา ประกาศเมื่อ พ.ศ. 2550 วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์สามารถจัดตั้งศูนย์จัดหางานได้หรือไม่ ถ้าได้ควรอยู่ในรูปแบบใด

2. ในการจัดตั้งศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ควรมีขั้นตอนการจัดตั้งอย่างไร

3. การดำเนินงานของศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ควรดำเนินการอย่างไร

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินงานและขั้นตอนการจัดตั้งศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอย่างไร

## ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร คือ ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมเขต EEC จังหวัดชลบุรี เป็นโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด และนิติบุคคลทางพาณิชย์กรรมที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียนในจังหวัดชลบุรี การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำตามหลักของ Hair, Back, Babin, and Anderson (2010) เสนอให้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 คน ต่อตัวแปรการวิจัยหนึ่งตัว ซึ่งการวิจัยนี้ศึกษาตัวแปร 26 ตัวแปร เมื่อคำนวณกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำได้จำนวน 260 คน แต่เพื่อเพิ่มอำนาจการทดสอบและลดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่างเป็น 430 คน ปรากฏว่ามีผู้บริหารตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 400 คน (Cochiran, 1953) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมคือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ (1) ปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขาย ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรม และปัจจัยกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 3 ข้อคำถาม และ (2) ความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 13 ข้อคำถาม โดยลักษณะของคำถามเป็นเลือกตอบ ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม ปี พ.ศ. 2562 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.86 - 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.50 ถือว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดและมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหา (Rovinelli & Hambleton, 1977)

## ผลการวิจัย

### ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยดำเนินการจัดกลุ่ม เรียบเรียงข้อมูล จัดลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา สรุปประเด็นสำคัญ เพื่อให้ได้รูปแบบการดำเนินงาน และขั้นตอนการจัดตั้งศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แสดงใน ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ดังนี้

## ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนการจัดตั้งศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขั้นตอนการจัดตั้งศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา ให้จัดทำในรูปแบบบริษัท ขั้นที่ 1 นำเข้าที่ประชุมกรรมการประจำคณะด้วย เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับกฎหมาย พ.ร.บ. 2550 ของมหาวิทยาลัย ซึ่งส่วนงานเป็นผู้ร้องขอ ขั้นที่ 2 จะต้องนำเสนอผ่านกรรมการประจำส่วนงาน จากนั้นส่งไปมหาวิทยาลัย ขั้นที่ 3 หากมหาวิทยาลัยเห็นด้วยก็จะดำเนินการเขียนแผนร่วมกับวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ และขออนุมัติจากกรรมการสภาของจดบริษัทในอดีตมหาวิทยาลัยบูรพา ใช้อำนาจ พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยบูรพา จดบริษัท จำกัด ชื่อบริษัทจำกัด เทาทองทรัพย์สิน จำกัด มาแล้ว ขั้นที่ 4 เมื่อจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดได้ ก็ติดต่อขอความเห็นชอบ จากกรมจัดหางานต่อไป ขั้นที่ 5 วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์จัดตั้งทีมบริหารกิจการของบริษัท กรรมการผู้จัดการมาจากมหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่งผู้จัดการและอื่น ๆ มาจากวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ขั้นที่ 6 นำทะเบียนบริษัทจำกัดยื่นจดทะเบียนเป็นบริษัทจัดหางานกับกรมการจัดหางาน

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการจัดตั้งศูนย์จัดหางาน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ วิเคราะห์ตามทฤษฎีระบบ

1. ทีมงาน (Input) บริหารศูนย์จัดหางานควรประกอบด้วย ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการทั่วไปหรือหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าฝ่ายจัดหาผู้เข้ามาขึ้นทะเบียนและทำประวัติความสามารถ หัวหน้าฝ่ายสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้บริหาร และฝ่ายปฏิบัติการ 5 คน

2. แหล่งที่มาของพนักงานที่จะนำมาขึ้นทะเบียน (Input)

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าผู้เข้ามายื่นใบสมัครเพื่อให้ศูนย์จัดหางานช่วยหางานให้มาจากนักศึกษาใหม่สาขาคณะต่าง ๆ

3. การดำเนินการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้เข้ามาขึ้นทะเบียน (Process) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ากลุ่มเป้าหมายที่นำเข้ามาขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาผู้จบ

การศึกษาแล้วของมหาวิทยาลัยบูรพา จากคณะต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้ทำงาน ดังนั้น  
ควรมีการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยวิธีการฝึกทักษะและพาศึกษาดูงานเป็นระยะ ๆ

4. วิธีการประสานงาน ประชาสัมพันธ์ ให้บริษัท โรงงานอุตสาหกรรม  
และพาณิชย์กรรมสนใจ และจ้างคนขึ้นทะเบียนกับศูนย์จัดหางาน (Output)

ศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จะต้อง  
มีการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจไปยังโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งอาจจะ  
เรียกว่า ขายตรง

### ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การ  
ขาย ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรม ปัจจัยกลุ่มผู้บริหารและความต้องการใช้บริการ  
ศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ของโรงงาน  
อุตสาหกรรมเขต EEC จังหวัดชลบุรี

1. ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแต่ละปัจจัย จากการสอบถาม  
ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมเขต EEC จังหวัด  
ชลบุรี จำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขาย ส่วน  
ใหญ่เป็นประเภทอุตสาหกรรมกลางน้ำ คิดเป็นร้อยละ 41.00 ปัจจัยกลุ่ม  
อุตสาหกรรม ส่วนมากเป็นกลุ่ม S-C (อุตสาหกรรมเดิมที่ยังมีอนาคตในเขต  
EEC) คิดเป็นร้อยละ 50.00 และปัจจัยกลุ่มผู้บริหาร ส่วนใหญ่ผู้ตอบ  
แบบสอบถามเป็นผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 42.50

2. ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการใช้บริการศูนย์  
จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดในตารางที่ 1 และ  
ตารางที่ 2

ตารางที่ 1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการใช้บริการศูนย์  
จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

ความต้องการใช้ศูนย์บริการจัดหางาน	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. การตัดสินใจ			
1.1 งานทรัพยากรมนุษย์	120	30.00	2
1.2 งานอื่น ๆ	100	25.00	3
1.3 งานทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับงานอื่น ๆ	180	45.00	1
2. ความประสงค์การใช้			
2.1 ไม่ใช่	71	17.75	2
2.2 ใช่	329	82.25	1
3. สาเหตุที่ใช้			
3.1 ค่าบริการถูก	221	55.25	1
3.2 วิทยาลัยมีชื่อเสียง	97	24.25	2
3.3 ต้องการการสนับสนุนจากวิทยาลัย	33	8.25	4
3.4 คัดเลือกพนักงานได้ตลอด	49	12.25	3
4. ความเป็นไปได้ในการรับพนักงาน			
4.1 เจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนา วิศวกรรม วิทยาศาสตร์	130	32.50	1
4.2 งานการตลาด การขาย การจัดการ	70	17.50	3
4.3 งานสำนักงานด้านบัญชี – การเงิน	80	20.00	2
4.4 งานด้านทรัพยากรมนุษย์	70	17.50	3
4.5 งานด้านสายผลิต	50	12.50	4

## ตารางที่ 1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการใช้บริการศูนย์  
จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ (ต่อ)

ความต้องการใช้ศูนย์บริการจัดหางาน	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
5. การเตรียมมูลค่าเพิ่มให้นิสิต			
5.1 ฝึกอบรมทักษะการแก้ปัญหา	160	40.00	1
5.2 ฝึกอบรมทักษะคอมพิวเตอร์	120	30.00	2
5.3 ฝึกอบรมทำคหิลิป V.D.O	120	30.00	2
6. เครื่องมือสื่อสาร			
6.1 เว็บไซต์	96	24.00	2
6.2 แนะนำตรง	287	71.75	1
6.3 สื่ออื่น ๆ เครื่องขยายต่าง ๆ	17	4.25	3

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ เกี่ยวกับการตัดสินใจ โดยผู้ที่ตัดสินใจส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับงานฝ่ายอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีความประสงค์ใช้บริการศูนย์จัดหางาน คิดเป็นร้อยละ 82.25 สาเหตุที่ใช้สูงสุด คือ ค่าบริการถูก คิดเป็นร้อยละ 55.25 มีความเป็นไปได้ในการรับพนักงานตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนา วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.50 การเตรียมมูลค่าเพิ่มให้นิสิตเห็นด้วยกับการฝึกอบรมทักษะการแก้ปัญหามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 และเครื่องมือสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายรับทราบและใช้บริการส่วนใหญ่ คือ การแนะนำตรง คิดเป็นร้อยละ 71.75

## ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์เกี่ยวกับอัตราการจ้าง ที่บริษัทโรงงาน พร้อมจ่ายค่าบริการให้แก่ศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ คิดเป็นจำนวนเท่าของเงินเดือนต่อพนักงาน 1 ตำแหน่ง

ความต้องการใช้ศูนย์	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
7. ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนาของ วิศวกรรม วิทยาศาสตร์			
1 เท่า	30	7.50	3
2 เท่า	100	25.00	2
3 เท่า	260	65.00	1
4 เท่า	10	2.50	4
8. ตำแหน่งงานสำนักงานการเงิน-บัญชี			
1 เท่า	120	30.00	2
2 เท่า	175	43.80	1
3 เท่า	105	26.20	3
9. ตำแหน่งงานสำนักงานทั่วไป			
1 เท่า	375	93.80	1
2 เท่า	25	6.20	2
10. ตำแหน่งงานด้านสังคม			
1 เท่า	322	80.50	1
2 เท่า	78	19.50	2

## ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการใช้บริการศูนย์  
จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์เกี่ยวกับอัตราการจ้าง ที่บริษัทโรงงาน พร้อม  
จ่ายค่าบริการให้แก่ศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ คิดเป็นจำนวนเท่า  
ของเงินเดือนต่อพนักงาน 1 ตำแหน่ง (ต่อ)

ความต้องการใช้ศูนย์	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
11. ตำแหน่งงานด้านทรัพยากรมนุษย์			
1 เท่า	295	73.80	1
2 เท่า	105	26.20	2
12. ตำแหน่งงานด้านการตลาด การขาย			
1 เท่า	273	68.20	1
2 เท่า	127	31.80	2
13. ตำแหน่งงานด้านสายงานผลิต			
1 เท่า	383	95.80	1
2 เท่า	17	4.20	2

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางาน  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ เกี่ยวกับอัตราการจ้างที่บริษัทโรงงานพร้อมจ่าย  
ค่าบริการให้แก่ศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ คิดเป็นจำนวนเท่าของ  
เงินเดือนต่อพนักงาน 1 ตำแหน่ง ในตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนา ของ  
วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ ส่วนใหญ่ให้ค่าบริการ 3 เท่าของเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ  
65.00 ตำแหน่งงานสำนักงานการเงิน-บัญชี ให้ค่าบริการ 2 เท่าของเงินเดือน  
คิดเป็นร้อยละ 43.80 ตำแหน่งงานสำนักงานทั่วไป ให้ค่าบริการ 1 เท่าของ  
เงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 93.80 ตำแหน่งงานด้านสังคม ความรับผิดชอบต่อ  
สังคม ให้ค่าบริการ 1 เท่าของเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 80.50 ตำแหน่งงานด้าน  
ทรัพยากรมนุษย์ ให้ค่าบริการ 1 เท่าของเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 73.80

ตำแหน่งงานด้านการตลาด การขาย ให้ค่าบริการ 1 เท่าของเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 68.20 และตำแหน่งงานด้านสายงานผลิต ให้ค่าบริการ 1 เท่าของเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 95.80

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขาย ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรม และปัจจัยกลุ่มผู้บริหาร กับความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อธิบายดังตารางที่ 3 ถึง ตารางที่ 6 ดังนี้

### ตารางที่ 3

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขาย กับความต้องการใช้ศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในด้านการตัดสินใจ

ปัจจัย กระบวนการผลิต การตลาด การขาย	จำนวน	ร้อยละ	การตัดสินใจ	
			$\chi^2$ , (p-value)	Cramer's V
ผลิตต้นน้ำ	150	37.50	364.461	.675
ผลิตกลางน้ำ	164	41.00	(.000)*	
ต้นน้ำหรือกลางน้ำหรือ ปลายน้ำ	86	21.50		

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บ ( ) คือ p-value, \*  $p < .05$

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขาย มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก กล่าวคือ ปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขายมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานด้านการตัดสินใจ

ตารางที่ 4

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรม กับความต้องการใช้ศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในด้านเจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนา  
วิศวกรรม วิทยาศาสตร์

ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ	เจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนา วิศวกรรม-วิทยาศาสตร์	
			$\chi^2$ , (p-value)	Cramer's V
S-C (อุตสาหกรรมเดิม ที่มีอนาคตในเขต EEC)	200	50.00	15.136 (.019)*	.138
NS-C (อุตสาหกรรมใหม่ จุดเน้นในเขต EEC)	30	7.50		
พาณิชยกรรม- อุตสาหกรรมอื่น ๆ	170	42.50		

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บ ( ) คือ p-value, \*  $p < .05$

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรม มีค่า p-value เท่ากับ .019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก กล่าวคือ ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานด้านค่าจ้างที่พร้อมจ่ายตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนาวิศวกรรมวิทยาศาสตร์

ตารางที่ 5

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกลุ่มผู้บริหาร กับความต้องการใช้ศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในด้านสาเหตุที่ตัดสินใจ

ปัจจัยกลุ่มผู้บริหาร	จำนวน	ร้อยละ	สาเหตุที่ตัดสินใจ	
			$\chi^2$ , (p-value)	Cramer's V
ผู้บริหารระดับต้น	170	42.50	20.009	.129
ผู้บริหารระดับกลาง	120	30.00	(.018)*	
ผู้บริหารระดับสูง	80	20.00		
ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยตรง	30	7.50		

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บ ( ) คือ p-value, \* p < .05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยกลุ่มผู้บริหาร มีค่า p-value เท่ากับ .018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก กล่าวคือปัจจัยกลุ่มผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานด้านสาเหตุที่ตัดสินใจ

ตารางที่ 6

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกลุ่มผู้บริหาร กับความต้องการใช้ศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในด้านค่าจ้างที่พร้อมจ่ายตำแหน่งงานด้านการตลาด การขาย

ปัจจัยกลุ่มผู้บริหาร	จำนวน	ร้อยละ	ตำแหน่งงานด้านการตลาด การขาย	
			$\chi^2$ , (p-value)	Cramer's V
ผู้บริหารระดับต้น	170	42.50	17.523	.209
ผู้บริหารระดับกลาง	120	30.00	(.001)*	
ผู้บริหารระดับสูง	80	20.00		
ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยตรง	30	7.50		

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บ ( ) คือ p-value, \* p < .05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยกลุ่มผู้บริหาร มีค่า p-value เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก กล่าวคือ ปัจจัยกลุ่มผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกว่าความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานด้าน ค่าจ้างที่พร้อมจ่ายตำแหน่งงานด้านการตลาด การขาย

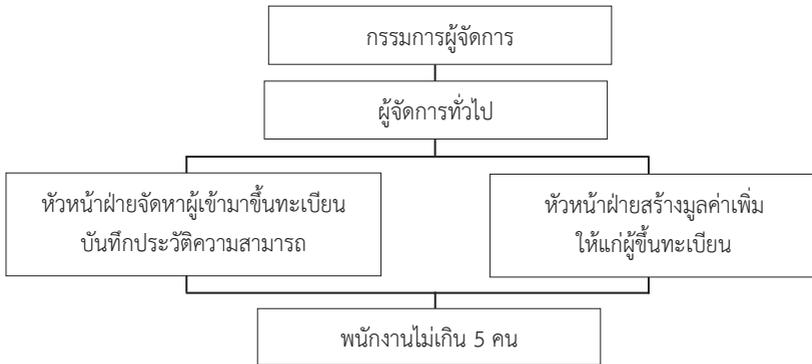
### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำผลสำคัญที่พบโดยภาพรวมกำหนดตามวัตถุประสงค์การวิจัย และอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาขั้นตอนและรูปแบบการจัดตั้งศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่าการจัดตั้งศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาควรเป็นรูปแบบบริษัทจำกัด และมีขั้นตอนการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์นำเรื่องจัดตั้งศูนย์จัดหางานที่จะทำให้รูปแบบบริษัทจำกัด ขออนุมัติการเห็นชอบจากกรรมการประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ขั้นตอนที่ 2 ส่งไปขอที่มหาวิทยาลัย ขั้นตอนที่ 3 หากมหาวิทยาลัยเห็นด้วยให้ดำเนินการเขียนแผนร่วมกันกับวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์และขออนุมัติจากกรรมการสภาของจดทะเบียนบริษัทจำกัด ขั้นตอนที่ 4 เมื่อจดทะเบียนบริษัทจำกัดได้ ในวัตถุประสงค์จะต้องระบุไว้ในวัตถุประสงค์การจดว่า เพื่อเป็นบริษัทจัดหางาน และขอความเห็นชอบจากกรรมการมหาวิทยาลัย ขั้นตอนที่ 5 ตั้งกรรมการผู้จัดการ มาจากมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้จัดการและอื่น ๆ มาจากวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ขั้นตอนที่ 6 นำทะเบียนบริษัทจำกัดยื่นขึ้นทะเบียนการเป็นบริษัทจัดหางาน กับกรมจัดหางาน สอดคล้องกับงานวิจัย Kiatwatcharachaiyaphon and KengThanomsak (2011) กล่าวว่า สาเหตุและปัจจัยที่ทำให้แรงงานถูกหลอกหลวงเพราะความต้องการส่วนบุคคลตามค่านิยมในสังคม รวมถึงปัจจัยทางด้านกฎหมายยังมีช่องว่างและอุปสรรคบางประการทำให้จัดการกับบรรดาบริษัทจัดหางานหรือ

นายหน้าเลื่อนได้ยาก ดังนั้น การดำเนินงานจดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดของมหาวิทยาลัย จะช่วยให้บริษัทโรงงานอุตสาหกรรมมั่นใจ และป้องกันไม่ให้เป็นบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความต้องการบุคลากรทำงานในองค์การถูกโกงจากบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าเลื่อนที่แอบอ้างเข้ามาอยู่ในระบบ

รูปแบบการดำเนินงานของศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสม ในรูปบริษัทจัดหางาน จำกัด สามารถแสดงโครงสร้างองค์กรได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรของศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

ในการจัดหาผู้เข้ามาขึ้นทะเบียน ผู้สมัครเข้ามาขึ้นทะเบียน จะต้องเป็นนิติบุคคลประเภท ตรี ประชาราษฎร์ ประชาราษฎร์จากมหาวิทยาลัยบูรพา พนักงานทั้ง 2 ฝ่าย มีพนักงานช่วยดำเนินงานร่วมกันสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้สมัคร คือ การฝึกอบรมในสิ่งที่จะเสริมทำให้ผู้นั้นทำงานได้ดีขึ้น เช่น ทักษะการทำงานและคอมพิวเตอร์ สามารถใช้โปรแกรมต่าง ๆ ที่มีความนิยมในวงการธุรกิจได้ เช่น SPSS, Microsoft Word, Excel เป็นต้น เป็นไปตามปัจจัย 4 ประการของทฤษฎีดุลยภาพของตลาดแรงงาน คือ ต้องรู้ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรมว่าต้องการแรงงานอะไร จำนวนเท่าไร มีทักษะด้านใด ต้องให้โอกาสกับแรงงาน

ทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของโรงงาน นายจ้างจะต้องรู้จักลูกจ้างดีก่อนมอบหมายงาน และแรงงานจะต้องมีโอกาสโยกย้ายไปที่ดีกว่า และที่เดิมจะมีแรงงานอื่นมาทดแทน (Porter, 1985)

สำหรับการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้หนีตมาสมัครขึ้นทะเบียนที่ศูนย์จัดหางาน ดำเนินการได้โดยจัดทำเป็นเว็บไซต์ (Website) เป็นอันดับ 1 ในรูปแบบภาษาไทย-อังกฤษ อันดับ 2 ขึ้นทะเบียนเป็นหมวดหมู่ของสาขาที่จบและความสนใจของนิสัย ตลอดจนข้อสรุปของผู้สัมภาษณ์ที่เห็นขึ้นทะเบียนให้บริษัท โรงงานค้นหาได้ง่าย และอันดับ 3 ให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ติดต่อตรงไปยังบริษัท โรงงานต่าง ๆ สอดคล้องกับ Wiroonrath (2017) กล่าวว่า เว็บไซต์ (Website) เป็น 1 ใน 13 เครื่องมือการสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายในและแหล่งภายนอกองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มช่องทางโฆษณาและประชาสัมพันธ์ ออกไปอย่างกว้างเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลช่วยกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจได้เร็วขึ้น

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขาย ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรม และปัจจัยกลุ่มผู้บริหารกับความจำเป็นต้องใช้บริการศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ของโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

1. ปัจจัยกระบวนการผลิต การตลาด การขายมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความจำเป็นต้องใช้บริการศูนย์จัดหางานด้านการตัดสินใจโดยงาน ทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับงานอื่น ๆ มีอำนาจตัดสินใจอันดับ 1 สอดคล้องกับ Chuaebangkaew (2007) กล่าวว่า การดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อนำไปสู่การพิจารณาคัดเลือกเข้าเป็นบุคลากรขององค์กรตามจำนวนที่กำหนดไว้ในเวลาที่เหมาะสม

2. ปัจจัยกลุ่มอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับความจำเป็นต้องใช้บริการศูนย์จัดหางานด้านค่าจ้างที่พร้อมจ่ายตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนา วิศวกรรมวิทยาศาสตร์ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมเขต EEC ยินดีจ่ายค่าบริการให้ถึง 3 เท่าของเงินเดือนพนักงาน สอดคล้องกับ Wiroonratch (2017) กล่าวว่า การกำหนดตำแหน่งงาน คุณสมบัติ และอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ช่วยให้หาคนมาสมัครและเข้าทำงานกับองค์กรได้ตรงตามความต้องการ

3. ปัจจัยกลุ่มผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานด้านสาเหตุที่ตัดสินใจ คือ ด้านราคาบริการถูกกว่าเอกชนอื่น ๆ ซึ่งหากกลุ่มผู้บริหารใช้บริการศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จะช่วยให้มหาวิทยาลัยมีรายได้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดในต่างประเทศ เช่น มหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษและอเมริกาให้ความสำคัญกับการหารายได้ เพื่อนำเงินมาเป็นค่าพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Lumb, 2012)

4. ปัจจัยกลุ่มผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานด้านอัตราค่าบริการโรงงานพร้อมจ่ายในตำแหน่งการขาย-การตลาด การจัดการ เป็นอัตรา 1 เท่าของเงินเดือนพนักงาน เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการใช้บริการศูนย์จัดหางานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนา ด้านวิศวกรรม-วิทยาศาสตร์ และตำแหน่งงานการขาย-การตลาด โรงงานอุตสาหกรรมจะใช้บริการจากศูนย์จัดหางานวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kheanchanan (2011) กล่าวว่า การค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจเข้าร่วมงานกับองค์กรโดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

จะเห็นว่าในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีความต้องการของบริษัท โรงงานระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังต้องการใช้คนจากศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาอยู่ ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่สามารถพัฒนาได้ต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้วยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์จะนำไปใช้จริง  
ดังนั้น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยบูรพาควรที่จะสนับสนุนในการจดทะเบียนบริษัท  
เพราะเป็นการส่งเสริมพัฒนาทักษะการทำงานให้นักศึกษาและการมีงานทำและ  
เพิ่มช่องหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยบูรพา โดยอนุญาตให้คณะต่าง ๆ ที่มี  
ศักยภาพสามารถจัดตั้งศูนย์จัดหางานได้ อาจจะมีนโยบายให้นิสิต 1 คน  
สามารถยื่นรายงานตัวที่ศูนย์จัดหางานภายในคณะต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นถูกต้องตาม  
กฎหมายเพียง 2 แห่ง เนื่องจากต้องเปิดโอกาสให้แก่นิสิตคนอื่น ๆ ด้วย

2. สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา โดยคณะกรรมการการ  
อุดมศึกษา อาจจะมีนโยบายให้ทุกสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีศูนย์จัดหางาน เพื่อ  
เป็นการลดความเสี่ยงของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษานั้น จากการจบการศึกษา  
แล้วหางานทำยาก โดยที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องร่วมมือส่วนในการจัดหางาน

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่พระราชบัญญัติของสถาบันที่ไม่เอื้อหรือให้  
อำนาจไว้ ในการจัดตั้งบริษัท จำกัด อาจจะมีกระทำในรูปแบบมูลนิธิ และมูลนิธิ  
บริจาคเงินให้แก่ สถาบันอุดมศึกษาก็สามารถกระทำได้ เช่น สำนักงาน  
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีมูลนิธิชื่อ มูลนิธิสถาบันพัฒนาประสิทธิภาพ  
ของข้าราชการ (สปร.)

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

#### บุคลากรทางการศึกษา

คณะวิชาต่าง ๆ ควรเพิ่มเติม การฝึกทักษะอื่น ๆ เพิ่มเติมสอดแทรก  
เข้าไป เพื่อให้ให้นักศึกษาหรือนิสิตมีความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ มากขึ้น  
พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที เมื่อบริษัทหรือโรงงานเรียกตัวไปสัมภาษณ์หรือ  
เรียกตัวไปทำงาน เช่น ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการใช้โปรแกรมเอ็กเซล  
(Excel) เพื่อการบันทึกและคำนวณ ทักษะการถ่ายภาพ ตัดต่อ VDO อัตโนมัติ

ทำคลิป อธิบายงานด้วยโทรศัพท์มือถือ ด้วยสิ่งที่กล่าวมาเป็นทักษะสำคัญที่จะเข้าไปเสริมกับงานที่ทำแต่ละตำแหน่ง

สำหรับนักศึกษาในสาขาต่าง ๆ ที่จะยื่นความจำนงให้ศูนย์จัดหางานของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ช่วยจัดหางานให้ จะต้องเข้าร่วมเสริมทักษะกับศูนย์จัดหางานตามโปรแกรม

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

กำหนดโจทย์วิจัยว่า งานบริการต่าง ๆ สนใจที่จะรับพนักงานจากศูนย์จัดหางานของมหาวิทยาลัยหรือไม่

### เอกสารอ้างอิง

Burapha University Act 2007. (2008). Government Gazette. Page 8-34.

Chamaram, S. (2017). New ways of working with mobile technology: new challenges in recruitment and selection of personnel in Thailand 4.0. *Journal of Business Administration Economics and Communications*, 12(2), 9-22.

Chuaebangkaew, P. (2007). *Human resource management*. Bangkok: Bangkok University.

Clark, B. R. (1998). *Creating entrepreneurial universities; Organisational pathways of transformation*. Oxford: Pergamon for IAU.

Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.

Faculty of Political Science and Law. (2010). *Minutes of the committee meeting of the Faculty of Political Science and Law no. 2/2010, Thursday 18 February 2010 at the*

- meeting room QS2-602*. Retrieved March 20, 2019, from <http://www.polsci-law.buu.ac.th/>
- French, W. L. (2007). *Human resource management* (6<sup>th</sup> ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human resource management* (11<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Kheanchanan, N. (2011). *Human resource management*. Bangkok: SE-EDUCATION.
- Kiatwatcharachaiyaphon, K., & KengThanomsak (2011) *Removal a person holding political positions from office by the people*. Bangkok: Thammasat University.
- Kornkew, V. (2017). HR manager. Interview.
- Luis, R. G., David, B. B., & Robert, L. C. (2004). *Management human resources*. Boston: Prentice Hall.
- Lumb, M. (2012). *Lists of members-Uom Commercial/ Ltd*. n.p.
- Macmillan, T. T. (1971). The delphi technique. In *Paper Presented at The Annual Meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development*. Ca: Monterey, May 3-5.
- Morse, N. C. (1958). *Satisfaction in the white collar job*. Michigan: University of Michigan.
- National Education Act 1999. (1999). Bangkok: Sweet pepper graphic.

- Orkadashvill, M. (2007). *Higher Education Funding Issue: U.S./ UK Comparision*. Retrieved March 18, 2019, from [mpra.ub.uni-muenchen.de/16417/MPRA\\_Paper\\_16417.pdf](http://mpra.ub.uni-muenchen.de/16417/MPRA_Paper_16417.pdf)
- Photisita, C. (2007). *Science and Art Qualitative Research*. Bangkok: Amarin Printing Company And Publishing.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York: Free Press.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialist in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49-60.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1999). *Human resources and personnel management* (5<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wiroonratch, B. (2017). *Guidelines for human resource management*. Chachoengsao: MN Computer Offset.