

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร” มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

คุณลักษณะของคนหางาน

คุณลักษณะของคนหางาน แบ่งออกเป็น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ประเภทผู้สมัครงาน ตำแหน่งงานที่สมัคร มีผลการศึกษา ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.9 เพศชาย ร้อยละ 42.1 มีอายุเฉลี่ย 27.06 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 89.2 และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 82.9 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

ปัจจัยส่วนบุคคลของคนหางาน

คุณลักษณะคนหางาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	139	57.9
ชาย	101	42.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะคนหางาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 22 ปี	51	21.3
23-25 ปี	82	34.2
26-30 ปี	56	23.2
มากกว่า 30 ปี	51	21.3
อายุเฉลี่ย 27.06 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	214	89.2
สมรส	21	8.8
หม้าย	1	0.4
หย่า	4	1.6
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	3	1.3
มัธยมศึกษา	9	3.8
ปวช.	4	1.6
ปวส. / อนุปริญญา	15	6.2
ปริญญาตรี	199	82.9
ปริญญาโท	10	4.2
รวม	240	100.0

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน

ด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 4.18 ปี และ
ยังไม่มีประสบการณ์ทำงาน ร้อยละ 28.8 มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท มากที่สุด

ร้อยละ 32.9 และยังมีรายได้ ร้อยละ 51.7 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ร้อยละ 40.8 และเพิ่จบบการศึกษา ร้อยละ 35.0 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
ปัจจัยเกี่ยวกับงานของคนหางาน

คุณลักษณะคนหางาน	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
1-3 ปี	82	34.2
4-6 ปี	44	18.3
7 ปีขึ้นไป	45	18.7
ยังไม่มีประสบการณ์ เฉลี่ย 4.18 ปี	69	28.8
รายได้		
ไม่มีรายได้	124	51.7
5,001-10,000 บาท	10	4.1
10,001-20,000 บาท	79	32.9
20,001-30,000 บาท	23	9.6
30,001-50,000 บาท	3	1.3
50,000 บาทขึ้นไป	1	0.4
ประเภทผู้สมัครงาน		
เพิ่จบบการศึกษา	84	35.0
ต้องการเปลี่ยนงานใหม่	98	40.8
ว่างงาน	40	16.7
หารายได้พิเศษ	18	7.5
รวม	240	100.0

ตำแหน่งงานที่สมัครมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ร้อยละ 27.7 รองลงมาคือ พนักงานขาย ประชาสัมพันธ์ และพนักงานต้อนรับ ร้อยละ 24.1 และเสมียน ธุรการ ร้อยละ 21.8 และตำแหน่งงานที่สมัครน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งบริหาร ร้อยละ 0.9 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านตำแหน่งงานที่สมัคร

ตำแหน่งงานที่สมัคร	ตำแหน่งที่ 1	ตำแหน่งที่ 2	ตำแหน่งที่ 3
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	61 (27.7)	20 (17.9)	8 (14.5)
พนักงานขาย ประชาสัมพันธ์ และพนักงานต้อนรับ	53 (24.1)	29 (25.9)	15 (27.3)
เสมียน ธุรการ	48 (21.8)	42 (37.5)	21 (38.2)
วิศวกร สถาปนิก	40 (18.2)	10 (8.9)	3 (5.5)
งานวิชาชีพ เช่น นิติกร พยาบาล ช่าง จป.	16 (7.3)	7 (6.3)	4 (7.3)
ตำแหน่งบริหาร	2 (0.9)	4 (3.6)	4 (7.3)
รวม	220 (100.0)	112 (100.0)	55 (100.0)

หมายเหตุ: คำนวณร้อยละจากจำนวนผู้ที่ตอบคำถามในแต่ละข้อ

จำนวนครั้งที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ

คนหางานที่เคยใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ ร้อยละ 27.1 โดยมีจำนวนครั้งการใช้บริการเฉลี่ย 2.58 ครั้ง และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐมาก่อน ร้อยละ 72.9 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
จำนวนครั้งที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ

จำนวนครั้งที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยใช้บริการ	175	72.9
เคยใช้บริการ (เฉลี่ย 2.58 ครั้ง)	65	27.1
- 1-3 ครั้ง	55	22.9
- 4-9 ครั้ง	6	2.5
- 10 ครั้งขึ้นไป	4	1.7
รวม	240	100.0

เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างมีเหตุผลในการเลือกใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ เนื่องจากมีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่งมากที่สุด ร้อยละ 72.1 และรองลงมาคือ ไม่ต้องเสียค่าบริการ ร้อยละ 67.9 ส่วนเหตุผลเรื่องการมีบริการที่ทันสมัยกลุ่มตัวอย่างเลือกน้อยที่สุด ร้อยละ 17.9 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ

เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ	จำนวน	ร้อยละ
มีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่ง	173	72.1
ไม่ต้องเสียค่าบริการ	163	67.9
เดินทางมาสะดวก	114	47.5
มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก	80	33.3
ได้งานทำรวดเร็ว	66	27.5
บริการที่ทันสมัย	43	17.9

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ ในเรื่องการมีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด ร้อยละ 69.2 รองลงมาคือ หางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 66.7 และมีความคาดหวังด้านมีการบริการที่ทันสมัยน้อยที่สุด ร้อยละ 18.3 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
ความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ

ความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ	จำนวน	ร้อยละ
มีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการ	166	69.2
หางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	160	66.7
หางานได้รวดเร็วทันใจ	113	47.1
หางานที่มีรายได้ดี	102	42.5

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงาน จัดหางานของรัฐ	จำนวน	ร้อยละ
ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่เสมอ	93	38.8
มีการบริการที่ทันสมัย	44	18.3

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ช่องทางในการหางาน

ช่องทางในการหางานที่กลุ่มตัวอย่างเลือกใช้มากที่สุดคือ หางานทางอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 78.3 รองลงมาคือ หางานทางหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 55.4 และช่องทางในการหางานที่กลุ่มตัวอย่างเลือกใช้น้อยที่สุดคือ สำนักงานจัดหางานเอกชน ร้อยละ 10.8 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

ช่องทางในการหางาน

ช่องทางในการหางาน	จำนวน	ร้อยละ
อินเทอร์เน็ต	188	78.3
หนังสือพิมพ์	133	55.4
การบอกกล่าวจากบุคคลอื่น	111	46.3
ตลาดนัดพบแรงงาน	100	41.7
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	48	20.0
สำนักงานจัดหางานของเอกชน	26	10.8

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

1. ด้านชื่อเสียงองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านชื่อเสียงองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องสถานประกอบการเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และรองลงมาคือสถานประกอบการมีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 แต่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องสถานประกอบการเป็นองค์กรของต่างชาติน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านชื่อเสียงองค์กร

ชื่อเสียงองค์กร	ระดับความคิดเห็น					S.D.	Mean	แปลผล
	5	4	3	2	1			
สถานประกอบการเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	35 (14.6)	101 (42.3)	95 (39.7)	4 (1.7)	4 (1.7)	.808	3.67	มาก
สถานประกอบการมีความทันสมัย	26 (10.9)	117 (49.0)	84 (35.1)	11 (4.6)	1 (0.4)	.751	3.65	ปานกลาง
สถานประกอบการมีมาตรฐานรับรอง	27 (11.3)	90 (37.7)	91 (38.1)	27 (11.3)	4 (1.7)	.897	3.46	ปานกลาง
สถานประกอบการอยู่ในย่านธุรกิจสำคัญ	22 (9.2)	79 (33.1)	105 (43.9)	24 (10.0)	9 (3.8)	.916	3.34	ปานกลาง
เลือกสถานประกอบการโดยการชักชวนจากผู้อื่น	11 (4.6)	81 (33.9)	99 (41.4)	41 (17.2)	7 (2.9)	.880	3.20	ปานกลาง
สถานประกอบการเป็นองค์กรของต่างชาติ	14 (5.9)	59 (24.7)	131 (54.8)	26 (10.9)	9 (3.8)	.843	3.18	ปานกลาง
รวม							3.41	ปานกลาง

2. ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านลักษณะงาน จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องการมีอาชีพที่มั่นคงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และรองลงมาคือ ลักษณะงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 แต่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องความยากง่ายของงานน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					S.D.	Mean	แปลผล
	5	4	3	2	1			
การมีอาชีพที่มั่นคง	150 (62.5)	74 (30.8)	15 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	.611	4.56	มาก
ลักษณะงานตรงกับความรู้ ความสามารถ	97 (40.4)	108 (45.0)	32 (13.3)	3 (1.3)	0 (0.0)	.728	4.25	มาก
ลำดับขั้นตอนการทำงาน ชัดเจน	71 (29.7)	139 (58.2)	24 (10.0)	4 (1.7)	1 (0.4)	.694	4.15	มาก
ลักษณะงานตรงกับ ความถนัด	66 (27.5)	132 (55.0)	40 (16.7)	2 (0.8)	0 (0.0)	.685	4.09	มาก
ลักษณะงานตรงกับ ประสบการณ์ทำงาน	47 (19.6)	94 (39.2)	87 (36.3)	10 (4.2)	2 (0.8)	.853	3.73	มาก
ความยากง่ายของงาน	15 (6.3)	65 (27.2)	109 (45.6)	42 (17.6)	8 (3.3)	.901	3.15	ปานกลาง
รวม							3.99	มาก

3. ด้านระยะทางในการเดินทาง

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านระยะทางในการเดินทาง จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องมีรถประจำทางสะดวกต่อการเดินทางมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และรองลงมาคือการใช้เวลาในการเดินทางไปถึงได้รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 แต่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องการจัดให้มีรถรับ-ส่งถึงที่พักน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านระยะทางในการเดินทาง

ระยะทางในการเดินทาง	ระดับความคิดเห็น					S.D.	Mean	แปลผล
	5	4	3	2	1			
มีรถประจำทางสะดวกต่อการเดินทาง	88 (36.7)	109 (45.4)	42 (17.5)	0 (0.0)	1 (0.4)	.741	4.18	มาก
การใช้เวลาในการเดินทางไปถึงได้รวดเร็ว	83 (34.6)	113 (47.1)	42 (17.5)	2 (0.8)	0 (0.0)	.730	4.15	มาก
สถานประกอบการอยู่ใกล้ที่พัก	79 (33.1)	96 (40.2)	61 (25.5)	3 (1.3)	0 (0.0)	.798	4.05	มาก
มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย	69 (28.9)	113 (47.3)	52 (21.8)	5 (2.1)	0 (0.0)	.769	4.03	มาก
มีเส้นทางในการเดินทางไม่ซับซ้อน	60 (25.1)	122 (51.0)	55 (23.0)	2 (0.8)	0 (0.0)	.719	4.00	มาก
การจัดให้มีรถรับ-ส่งถึงที่พัก	35 (14.6)	65 (27.2)	102 (42.7)	32 (13.4)	5 (2.1)	.963	3.39	ปานกลาง
รวม							3.97	มาก

4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องโอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานประจำมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และรองลงมาคือโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถให้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 แต่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องโอกาสในการหมุนเวียนงานไปยังหน้าที่อื่นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

โอกาสก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					S.D.	Mean	แปลผล
	5	4	3	2	1			
โอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานประจำ	118 (49.2)	101 (42.1)	18 (7.5)	3 (1.3)	0 (0.0)	.682	4.39	มาก
โอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถให้มากขึ้น	112 (46.7)	105 (43.8)	22 (9.2)	1 (0.4)	0 (0.0)	.665	4.37	มาก
ความเสมอภาคและเป็นธรรมด้านหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง	104 (43.5)	112 (46.9)	22 (9.2)	1 (0.4)	0 (0.0)	.659	4.33	มาก
เงินเดือนขึ้นทุกปี	108 (45.2)	97 (40.6)	35 (14.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	.707	4.31	มาก
โอกาสในการหมุนเวียนงานไปยังหน้าที่อื่น	50 (20.9)	93 (38.9)	78 (32.6)	14 (5.9)	4 (1.7)	.918	3.72	มาก
รวม							4.23	มาก

5. ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และรองลงมาคือความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและเงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีเงินพิเศษเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 แต่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องช่วงเวลาทำงานปกติไม่ต้องทำงานเป็นกะน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน

ค่าจ้างและ ผลประโยชน์ตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					S.D.	Mean	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
รายได้เพียงพอต่อค่า ครองชีพ	139 (57.9)	87 (36.3)	13 (5.4)	1 (0.4)	0 (0.0)	.620	4.52	มาก
ความเหมาะสมระหว่าง ปริมาณของงานและ เงินเดือนที่ได้รับ	95 (39.7)	115 (48.1)	28 (11.7)	1 (0.4)	0 (0.0)	.678	4.27	มาก
มีเงินพิเศษเพิ่มเติม เช่น เงิน โบนัส ค่าล่วงเวลา คอม มิสชั่น ค่าทิป ฯลฯ	102 (42.7)	97 (40.6)	39 (16.3)	1 (0.4)	0 (0.0)	.737	4.26	มาก
สถานประกอบการมี สวัสดิการดี	92 (38.5)	102 (42.7)	41 (17.2)	4 (1.7)	0 (0.0)	.770	4.18	มาก
ได้รับวันหยุดเสาร์-อาทิตย์	101 (42.3)	73 (30.5)	39 (16.3)	15 (6.3)	11 (4.6)	1.121	4.00	มาก
ช่วงเวลาทำงานปกติ ไม่ต้องทำงานเป็นกะ	68 (28.3)	100 (41.7)	57 (23.8)	13 (5.4)	2 (0.8)	.899	3.91	มาก
รวม							4.19	มาก

6. ด้านความมั่นคงขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านความมั่นคงขององค์กร จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องสถานประกอบการมีความมั่นคงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และรองลงมาคือสถานประกอบการมีความน่าเชื่อถือในด้านภาพพจน์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 แต่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องสถานประกอบการมีจำนวนลูกจ้างมากและสถานประกอบการมีสาขาหลายแห่งน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านความมั่นคงขององค์กร

ความมั่นคงขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					S.D.	Mean	แปลผล
	5	4	3	2	1			
สถานประกอบการมีความมั่นคง	98 (40.8)	97 (40.4)	42 (17.5)	3 (1.3)	0 (0.0)	.770	4.21	มาก
สถานประกอบการมีความน่าเชื่อถือในด้านภาพพจน์ที่ดี	59 (24.6)	138 (57.5)	38 (15.8)	4 (1.7)	1 (0.4)	.713	4.04	มาก
สถานประกอบการมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่ามาตรฐานทั่วไป	36 (15.1)	111 (46.4)	86 (36.0)	5 (2.1)	1 (0.4)	.751	3.74	มาก
สถานประกอบการมีประวัติการก่อตั้งมายาวนาน	30 (12.6)	92 (38.5)	103 (43.1)	14 (5.9)	0 (0.0)	.784	3.58	ปานกลาง
สถานประกอบการมีจำนวนลูกจ้างมาก	13 (5.4)	66 (27.6)	133 (55.6)	23 (9.6)	4 (1.7)	.771	3.26	ปานกลาง
สถานประกอบการมีสาขาหลายแห่ง	17 (7.1)	72 (30.1)	112 (46.9)	31 (13.0)	7 (2.9)	.878	3.26	ปานกลาง
รวม							3.68	มาก

7. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องสถานประกอบการมีความปลอดภัยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และรองลงมาคือสถานประกอบการมีการจัดวางสถานที่อย่างเป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 แต่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องสถานประกอบการมีการจัดสถานที่สวยงามน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน

สภาพแวดล้อมของงาน	ระดับความคิดเห็น					S.D.	Mean	แปลผล
	5	4	3	2	1			
สถานประกอบการมีความปลอดภัย	102 (42.5)	111 (46.3)	24 (10.0)	3 (1.3)	0 (0.0)	.698	4.30	มาก
สถานประกอบการมีการจัดวางสถานที่อย่างเป็นระเบียบ	61 (25.5)	124 (51.9)	49 (20.5)	5 (2.1)	0 (0.0)	.739	4.01	มาก
สถานประกอบการดูสะอาด	47 (19.7)	138 (57.7)	48 (20.1)	6 (2.5)	0 (0.0)	.705	3.95	มาก
สถานประกอบการมีพื้นที่กว้างขวางไม่แออัด	51 (21.3)	118 (49.4)	67 (28.0)	3 (1.3)	0 (0.0)	.733	3.91	มาก
สถานประกอบการมีการจัดสถานที่สวยงาม	37 (15.5)	86 (36.0)	104 (43.5)	12 (5.0)	0 (0.0)	.805	3.62	ปานกลาง
รวม							3.96	มาก

ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และรองลงมาคือด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 แต่มีระดับความคิดเห็นในด้านชื่อเสียงองค์กรน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานรวม เท่ากับ 3.91 ซึ่งอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
โอกาสก้าวหน้าในงาน	4.23	.508	มาก
ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน	4.19	.541	มาก
ลักษณะงานที่ตรงกับความสามารถ	3.99	.464	มาก
ระยะทางในการเดินทาง	3.97	.555	มาก
สภาพแวดล้อมของงาน	3.96	.601	มาก
ความมั่นคงขององค์กร	3.68	.557	มาก
ชื่อเสียงองค์กร	3.41	.558	ปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ปัจจัยด้านเพศ

ปัจจัยด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมของงานมากกว่าเพศชาย ที่ระดับนัยสำคัญ .025, .009 และ .031 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลิกงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลิกงาน	เพศ	N	Mean	S.D.	Sig. (2-tailed)
ชื่อเสียงองค์กร	หญิง	139	3.41	.55904	.887
	ชาย	100	3.42	.55931	
ลักษณะงานที่ตรงกับ ความสามารถ	หญิง	139	3.99	.48235	.869
	ชาย	101	3.98	.44039	
ระยะทางในการเดินทาง	หญิง	139	4.01	.55975	.133
	ชาย	101	3.90	.54440	
โอกาสก้าวหน้าในงาน	หญิง	139	4.24	.49860	.410
	ชาย	101	4.19	.52189	
ค่าจ้างและผลประโยชน์ ตอบแทน	หญิง	139	4.26	.51605	.009*
	ชาย	101	4.08	.55858	
ความมั่นคงขององค์กร	หญิง	139	3.75	.55906	.025*
	ชาย	101	3.58	.54343	
สภาพแวดล้อมของงาน	หญิง	139	4.03	.55094	.031*
	ชาย	101	3.85	.65333	
รวม	หญิง	139	3.95	.38243	.069
	ชาย	101	3.85	.41588	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านอายุ

ปัจจัยด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 26 ปี ให้ความสำคัญต่อยุปัจจัยที่มีผลต่อการเลิกงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป ด้านชื่อเสียงองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ .043 ด้านระยะทางในการเดินทาง ที่ระดับนัยสำคัญ .023 และด้านสภาพแวดล้อมของงาน และ ที่ระดับนัยสำคัญ .003 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน	อายุ (ปี)	N	Mean	S.D.	Sig. (2-tailed)
ชื่อเสียงองค์กร	ไม่เกิน 26	154	3.46	.54548	.043*
	27 ขึ้นไป	85	3.31	.57022	
ลักษณะงานที่ตรงกับ ความสามารถ	ไม่เกิน 26	154	3.97	.48096	.542
	27 ขึ้นไป	86	4.01	.43433	
ระยะทางในการเดินทาง	ไม่เกิน 26	154	4.03	.55515	.023*
	27 ขึ้นไป	86	3.86	.54063	
โอกาสก้าวหน้าในงาน	ไม่เกิน 26	154	4.22	.48062	.870
	27 ขึ้นไป	86	4.21	.55699	
ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน	ไม่เกิน 26	154	4.22	.51995	.191
	27 ขึ้นไป	86	4.12	.57474	
ความมั่นคงขององค์กร	ไม่เกิน 26	154	3.72	.57065	.102
	27 ขึ้นไป	86	3.60	.52645	
สภาพแวดล้อมของงาน	ไม่เกิน 26	154	4.04	.59826	.003*
	27 ขึ้นไป	86	3.80	.57839	
รวม	ไม่เกิน 26	154	3.94	.39479	.054
	27 ขึ้นไป	86	3.84	.39951	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดและสมรส ให้ความสำคัญต่อยุปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน	สถานภาพสมรส	N	Mean	S.D.	Sig. (2-tailed)
ชื่อเสียงองค์กร	โสด	214	3.41	.54758	.675
	สมรส	25	3.46	.65135	
ลักษณะงานที่ตรงกับความสามารถ	โสด	214	3.99	.47066	.847
	สมรส	26	3.97	.41551	
ระยะทางในการเดินทาง	โสด	214	3.96	.56890	.726
	สมรส	26	4.00	.42947	
โอกาสก้าวหน้าในงาน	โสด	214	4.22	.50671	.722
	สมรส	26	4.19	.52909	
ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน	โสด	214	4.19	.54416	.712
	สมรส	26	4.15	.52265	
ความมั่นคงขององค์กร	โสด	214	3.68	.54921	.980
	สมรส	26	3.68	.63127	
สภาพแวดล้อมของงาน	โสด	214	3.98	.59053	.132
	สมรส	26	3.79	.67048	
รวม	โสด	214	3.91	.39557	.851
	สมรส	26	3.89	.43208	

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ที่ระดับนัยสำคัญ .040 และด้านสภาพแวดล้อมของงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .026 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระดับการศึกษากับ
ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน	ระดับการศึกษา	N	Mean	S.D.	Sig. (2-tailed)
ชื่อเสียงองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	3.24	.69719	.072
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	209	3.44	.53260	
ลักษณะงานที่ตรงกับ ความสามารถ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	3.90	.47488	.260
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	209	4.00	.46238	
ระยะทางในการเดินทาง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	3.90	.59593	.468
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	209	3.98	.54929	
โอกาสก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	4.08	.51322	.096
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	209	4.24	.50526	
ค่าจ้างและผลประโยชน์ ตอบแทน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	4.00	.57006	.040*
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	209	4.21	.53244	
ความมั่นคงขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	3.65	.63297	.726
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	209	3.68	.54664	
สภาพแวดล้อมของงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	3.73	.64990	.026*
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	209	3.99	.58782	
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	3.79	.48547	.072
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	209	3.92	.38242	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 0-2 ปี และ 3 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน	ประสบการณ์ทำงาน	N	Mean	S.D.	Sig. (2-tailed)
ชื่อเสียงองค์กร	0-2 ปี	124	3.47	.56311	.091
	3 ปีขึ้นไป	115	3.35	.54780	
ลักษณะงานที่ตรงกับความสามารถ	0-2 ปี	124	3.94	.49120	.147
	3 ปีขึ้นไป	116	4.03	.43116	
ระยะทางในการเดินทาง	0-2 ปี	124	4.00	.52421	.301
	3 ปีขึ้นไป	116	3.93	.58565	
โอกาสก้าวหน้าในงาน	0-2 ปี	124	4.19	.48883	.286
	3 ปีขึ้นไป	116	4.26	.52778	
ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน	0-2 ปี	124	4.15	.49906	.234
	3 ปีขึ้นไป	116	4.23	.58151	
ความมั่นคงขององค์กร	0-2 ปี	124	3.70	.54021	.522
	3 ปีขึ้นไป	116	3.65	.57626	
สภาพแวดล้อมของงาน	0-2 ปี	124	4.00	.58649	.186
	3 ปีขึ้นไป	116	3.90	.61428	
รวม	0-2 ปี	124	3.91	.39330	.805
	3 ปีขึ้นไป	116	3.90	.40611	

ปัจจัยด้านรายได้

ปัจจัยด้านรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .013 และด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ที่ระดับนัยสำคัญ .043 (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายได้กับ
ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน	รายได้ (บาท)	N	Mean	S.D.	Sig. (2-tailed)
ชื่อเสียงองค์กร	ไม่เกิน 10,000	133	3.43	.58916	.526
	10,001 ขึ้นไป	106	3.38	.51787	
ลักษณะงานที่ตรงกับ ความสามารถ	ไม่เกิน 10,000	134	3.95	.46463	.139
	10,001 ขึ้นไป	106	4.04	.46108	
ระยะทางในการเดินทาง	ไม่เกิน 10,000	134	4.00	.54815	.235
	10,001 ขึ้นไป	106	3.92	.56211	
โอกาสก้าวหน้าในงาน	ไม่เกิน 10,000	134	4.15	.48923	.013*
	10,001 ขึ้นไป	106	4.31	.51924	
ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน	ไม่เกิน 10,000	134	4.12	.52899	.043*
	10,001 ขึ้นไป	106	4.27	.54794	
ความมั่นคงขององค์กร	ไม่เกิน 10,000	134	3.69	.54169	.625
	10,001 ขึ้นไป	106	3.66	.57826	
สภาพแวดล้อมของงาน	ไม่เกิน 10,000	134	3.95	.57774	.856
	10,001 ขึ้นไป	106	3.96	.63194	
รวม	ไม่เกิน 10,000	134	3.89	.40363	.563
	10,001 ขึ้นไป	106	3.92	.39377	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่สมัคร

ปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่สมัคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่สมัครในทุกตำแหน่ง ให้ความสำคัญต่ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่สมัครกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน	ตำแหน่ง	N	Mean	S.D.	Sig. (2-tailed)
ชื่อเสียงองค์กร	พนักงานชายฯ	53	3.32	.55850	.380
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	61	3.46	.57961	
	เสมียน ธุรการฯ	48	3.44	.51703	
	อื่น ๆ	58	3.50	.57985	
ลักษณะงานที่ตรงกับ ความสามารถ	พนักงานชายฯ	53	3.95	.49719	.800
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	61	3.96	.51444	
	เสมียน ธุรการฯ	48	4.01	.47669	
	อื่น ๆ	58	4.02	.40722	
ระยะทางในการเดินทาง	พนักงานชายฯ	53	3.93	.56066	.920
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	61	4.00	.56396	
	เสมียน ธุรการฯ	48	3.98	.57862	
	อื่น ๆ	58	4.00	.55715	
โอกาสก้าวหน้าในงาน	พนักงานชายฯ	53	4.26	.53145	.497
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	61	4.27	.49703	
	เสมียน ธุรการฯ	48	4.20	.57167	
	อื่น ๆ	58	4.14	.48238	

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน	ตำแหน่ง	N	Mean	S.D.	Sig. (2-tailed)
ค่าจ้างและผลประโยชน์ ตอบแทน	พนักงานชาย	53	4.15	.57681	.211
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	61	4.31	.56741	
	เสมียน ธุรการฯ	48	4.22	.52535	
	อื่น ๆ	58	4.11	.50050	
ความมั่นคงขององค์กร	พนักงานชาย	53	3.62	.53922	.542
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	61	3.76	.61717	
	เสมียน ธุรการฯ	48	3.69	.55791	
	อื่น ๆ	58	3.73	.46528	
สภาพแวดล้อมของงาน	พนักงานชาย	53	3.92	.57543	.736
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	61	3.96	.58786	
	เสมียน ธุรการฯ	48	3.99	.60909	
	อื่น ๆ	58	4.04	.59861	
รวม	พนักงานชาย	53	3.87	.37788	.711
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	61	3.95	.42187	
	เสมียน ธุรการฯ	48	3.92	.41106	
	อื่น ๆ	58	3.93	.38143	

ปัจจัยด้านประเภทผู้สมัครงาน

ปัจจัยด้านประเภทผู้สมัครงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เพิ่งจบการศึกษา ว่างงาน เปลี่ยนงานใหม่ และหารายได้พิเศษ ให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีผลต่อการเลือกงานในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประเภทผู้สมัครงานกับ
ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน	ประเภทผู้สมัครงาน	N	Mean	S.D.	Sig. (2-tailed)
ชื่อเสียงองค์กร	เพิ่งจบการศึกษา และ ว่างงาน	123	3.43	.58903	.664
	เปลี่ยนงานใหม่ และ หารายได้พิเศษ	116	3.39	.52515	
ลักษณะงานที่ตรงกับ ความสามารถ	เพิ่งจบการศึกษา และ ว่างงาน	124	3.95	.46930	.261
	เปลี่ยนงานใหม่ และ หารายได้พิเศษ	116	4.02	.45821	
ระยะทางในการเดินทาง	เพิ่งจบการศึกษา และ ว่างงาน	124	3.99	.55378	.446
	เปลี่ยนงานใหม่ และ หารายได้พิเศษ	116	3.94	.55695	
โอกาสก้าวหน้าในงาน	เพิ่งจบการศึกษา และ ว่างงาน	124	4.17	.49778	.104
	เปลี่ยนงานใหม่ และ หารายได้พิเศษ	116	4.28	.51548	

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน	ประเภท ผู้สมัครงาน	N	Mean	S.D.	Sig. (2-tailed)
ค่าจ้างและผลประโยชน์ ตอบแทน	เพิ่งจบการศึกษา และ ว่างงาน	124	4.13	.53133	.111
	เปลี่ยนงานใหม่ และ หารายได้พิเศษ	116	4.24	.54750	
ความมั่นคงขององค์กร	เพิ่งจบการศึกษา และ ว่างงาน	124	3.71	.55384	.427
	เปลี่ยนงานใหม่ และ หารายได้พิเศษ	116	3.65	.56172	
สภาพแวดล้อมของงาน	เพิ่งจบการศึกษา และ ว่างงาน	124	3.96	.59047	.905
	เปลี่ยนงานใหม่ และ หารายได้พิเศษ	116	3.95	.61465	
รวม	เพิ่งจบการศึกษา และ ว่างงาน	124	3.90	.40814	.763
	เปลี่ยนงานใหม่ และ หารายได้พิเศษ	116	3.92	.39008	

คุณลักษณะของคนหางานที่มีผลต่อเหตุผลที่เลือกใช้สำนักงาน
จัดหางานของรัฐ ความคาดหวังจากการใช้บริการ
สำนักงานจัดหางานของรัฐ และ
ช่องทางในการหางาน

ปัจจัยด้านเพศ

ปัจจัยด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีเหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ ความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ และช่องทางในการหางานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24 ก

ปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อเหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ

เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ	เพศ		Chi-square
	หญิง N=139	ชาย N=101	
เดินทางสะดวก	64 (46.0)	50 (49.5)	.281
บริการทันสมัย	20 (14.4)	23 (22.8)	2.796
มีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่ง	104 (74.8)	69 (68.3)	1.229
ได้งานทำรวดเร็ว	33 (23.7)	33 (32.7)	2.341
มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก	49 (35.3)	31 (30.7)	.547
ไม่ต้องเสียค่าบริการ	92 (66.2)	71 (70.3)	.453

ตารางที่ 4.24 ข
 ปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อความคาดหวังจากการใช้บริการ
 สำนักงานจัดหางานของรัฐ

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	เพศ		Chi-square
	หญิง N=139	ชาย N=101	
หางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	91 (65.5)	69 (68.3)	.214
หางานได้รวดเร็วทันใจ	66 (47.5)	47 (46.5)	.021
มีการบริการที่ทันสมัย	23 (16.5)	21 (20.8)	.704
มีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการ	98 (70.5)	68 (67.3)	.277
หางานที่มีรายได้ดี	65 (46.8)	37 (36.6)	2.456
ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่เสมอ	55 (39.6)	38 (37.6)	.093

ตารางที่ 4.24 ค
 ปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อช่องทางในการหางาน

ช่องทางในการหางาน	เพศ		Chi-square
	หญิง N=139	ชาย N=101	
หนังสือพิมพ์	81 (58.3)	52 (51.5)	1.091

ตารางที่ 4.24 ค (ต่อ)

ช่องทางในการหางาน	เพศ		Chi-square
	หญิง N=139	ชาย N=101	
อินเทอร์เน็ต	110 (79.1)	78 (77.2)	.126
ตลาดนัดพบแรงงาน	56 (40.3)	44 (43.6)	.258
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	25 (18.0)	23 (22.8)	.838
สำนักงานจัดหางานของเอกชน	14 (10.1)	12 (11.9)	.198
การบอกกล่าวจากบุคคลอื่น	68 (48.9)	43 (42.6)	.948

ปัจจัยด้านอายุ

ปัจจัยด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 26 ปี (ร้อยละ 50) คาดหวังงานที่มีรายได้ดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 29.1) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 26 ปี (ร้อยละ 85.1) มีช่องทางในการหางานทางอินเทอร์เน็ต มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 66.3) (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25 ก
ปัจจัยด้านอายุที่มีผลต่อเหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ

เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ	อายุ (ปี)		Chi-square
	ไม่เกิน 26 ปี N=154	27 ปีขึ้นไป N=86	
เดินทางสะดวก	76 (49.4)	38 (44.2)	.590
บริการทันสมัย	30 (19.5)	13 (15.1)	.715
มีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่ง	116 (75.3)	57 (66.3)	2.244
ได้งานทำรวดเร็ว	43 (27.9)	23 (26.7)	.038
มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก	56 (36.4)	24 (27.9)	1.776
ไม่ต้องเสียค่าบริการ	106 (68.8)	57 (66.3)	.165

ตารางที่ 4.25 ข
ปัจจัยด้านอายุที่มีผลต่อความคาดหวังจากการใช้บริการ
สำนักงานจัดหางานของรัฐ

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	อายุ (ปี)		Chi-square
	ไม่เกิน 26 ปี N=154	27 ปีขึ้นไป N=86	
หางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	108 (70.1)	52 (60.5)	2.320

ตารางที่ 4.25 ข (ต่อ)

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	อายุ (ปี)		Chi-square
	ไม่เกิน 26 ปี N=154	27 ปีขึ้นไป N=86	
หางานได้รวดเร็วทันใจ	78 (50.6)	35 (40.7)	2.194
มีการบริการที่ทันสมัย	30 (19.5)	14 (16.3)	.378
มีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการ	113 (73.4)	53 (61.6)	3.572
หางานที่มีรายได้ดี	77 (50.0)	25 (29.1)	9.892*
ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่เสมอ	65 (42.2)	28 (32.6)	2.165

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ค

ปัจจัยด้านอายุที่มีผลต่อช่องทางในการหางาน

ช่องทางในการหางาน	อายุ (ปี)		Chi-square
	ไม่เกิน 26 ปี N=154	27 ปีขึ้นไป N=86	
หนังสือพิมพ์	85 (55.2)	48 (55.8)	.009
อินเทอร์เน็ต	131 (85.1)	57 (66.3)	11.474*

ตารางที่ 4.25 ค (ต่อ)

ช่องทางในการหางาน	อายุ (ปี)		Chi-square
	ไม่เกิน 26 ปี N=154	27 ปีขึ้นไป N=86	
ตลาดนัดพบแรงงาน	66 (42.9)	34 (39.5)	.251
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	29 (18.8)	19 (22.1)	.367
สำนักงานจัดหางานของเอกชน	14 (9.1)	12 (14.0)	1.351
การบอกกล่าวจากบุคคลอื่น	75 (48.7)	36 (41.9)	1.039

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 50.0) คาดหวังการหางานได้รวดเร็วทันใจ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 23.1) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 46.3) คาดหวังงานที่มีรายได้ดีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 11.5) และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 82.2) มีช่องทางในการหางานทางอินเทอร์เน็ต มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 46.2) แต่กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 34.6) มีช่องทางในการหางานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 18.2) (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26 ก
 ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสที่มีผลต่อเหตุผลที่เลือกใช้
 สำนักงานจัดหางานของรัฐ

เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ	สถานภาพสมรส		Chi-square
	โสด N=214	สมรส N=26	
เดินทางสะดวก	100 (46.7)	14 (53.8)	.471
บริการทันสมัย	41 (19.2)	2 (7.7)	2.073
มีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่ง	158 (73.8)	15 (57.7)	3.001
ได้งานทำรวดเร็ว	59 (27.6)	7 (26.9)	.005
มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก	73 (34.1)	7 (26.9)	.539
ไม่ต้องเสียค่าบริการ	145 (67.8)	18 (69.2)	.023

ตารางที่ 4.26 ข
 ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสที่มีผลต่อความคาดหวังจากการใช้
 บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	สถานภาพสมรส		Chi-square
	โสด N=214	สมรส N=26	
หางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	143 (66.8)	17 (65.4)	.022

ตารางที่ 4.26 ข (ต่อ)

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	สถานภาพสมรส		Chi-square
	โสด N=214	สมรส N=26	
หางานได้รวดเร็วทันใจ	107 (50.0)	6 (23.1)	6.745*
มีการบริการที่ทันสมัย	41 (19.2)	3 (11.5)	.899
มีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการ	149 (69.6)	17 (65.4)	.196
หางานที่มีรายได้ดี	99 (46.3)	3 (11.5)	11.438*
ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่เสมอ	86 (40.2)	7 (26.9)	1.718

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ค

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสที่มีผลต่อช่องทางในการหางาน

ช่องทางในการหางาน	สถานภาพสมรส		Chi-square
	โสด N=214	สมรส N=26	
หนังสือพิมพ์	118 (55.1)	15 (57.7)	.061
อินเทอร์เน็ต	176 (82.2)	12 (46.2)	17.791*

ตารางที่ 4.26 ค (ต่อ)

ช่องทางในการหางาน	สถานภาพสมรส		Chi-square
	โสด N=214	สมรส N=26	
ตลาดนัดพบแรงงาน	91 (42.5)	9 (34.6)	.596
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	39 (18.2)	9 (34.6)	3.893*
สำนักงานจัดหางานของเอกชน	25 (11.7)	1 (3.8)	1.474
การบอกกล่าวจากบุคคลอื่น	102 (47.7)	9 (34.6)	1.588

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 57.9) มีช่องทางในการหางานทางหนังสือพิมพ์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 38.7) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 82.3) ใช้ช่องทางในการหางานทางอินเทอร์เน็ต มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 51.6) แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 38.9) มีช่องทางในการหางานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 17.2) (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27 ก
 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อเหตุผลที่เลือกใช้
 สำนักงานจัดหางานของรัฐ

เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงาน จัดหางานของรัฐ	ระดับการศึกษา		Chi- square
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N=31	ปริญญาตรีขึ้นไป N=209	
เดินทางสะดวก	18 (58.1)	96 (45.9)	1.593
บริการทันสมัย	4 (12.9)	39 (18.7)	.608
มีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่ง	21 (67.7)	152 (72.7)	.333
ได้งานทำรวดเร็ว	11 (35.5)	55 (26.3)	1.138
มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก	13 (41.9)	67 (32.1)	1.185
ไม่ต้องเสียค่าบริการ	18 (58.1)	145 (69.4)	1.586

ตารางที่ 4.27 ข
 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อความคาดหวังจากการ
 ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	ระดับการศึกษา		Chi- square
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N=31	ปริญญาตรีขึ้นไป N=209	
หางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	18 (58.1)	142 (67.9)	1.185

ตารางที่ 4.27 ข (ต่อ)

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	ระดับการศึกษา		Chi- square
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N=31	ปริญญาตรีขึ้นไป N=209	
หางานได้รวดเร็วทันใจ	12 (38.7)	101 (48.3)	1.002
มีการบริการที่ทันสมัย	7 (22.6)	37 (17.7)	.429
มีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการ	22 (71.0)	144 (68.9)	.054
หางานที่มีรายได้ดี	9 (29.0)	93 (44.5)	2.642
ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่เสมอ	11 (35.5)	82 (39.2)	.160

ตารางที่ 4.27 ค

ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อช่องทางในการหางาน

ช่องทางในการหางาน	ระดับการศึกษา		Chi- square
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N=31	ปริญญาตรีขึ้นไป N=209	
หนังสือพิมพ์	12 (38.7)	121 (57.9)	4.022*
อินเทอร์เน็ต	16 (51.6)	172 (82.3)	14.975*

ตารางที่ 4.27 ค (ต่อ)

ช่องทางในการหางาน	ระดับการศึกษา		Chi-square
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N=31	ปริญญาตรีขึ้นไป N=209	
ตลาดนัดพบแรงงาน	11 (35.5)	89 (42.6)	.560
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	12 (38.9)	36 (17.2)	7.788*
สำนักงานจัดหางานของเอกชน	3 (9.7)	23 (11.0)	.049
การบอกกล่าวจากบุคคลอื่น	13 (41.9)	98 (46.9)	.267

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 3 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 15.5) มีช่องทางในการหางานกับสำนักงานจัดหางานของเอกชน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 0-2 ปี (ร้อยละ 6.5) (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28 ก
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อเหตุผลที่เลือกใช้
สำนักงานจัดหางานของรัฐ

เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ	ประสิทธิภาพทำงาน		Chi-square
	0-2 ปี N=124	3 ปีขึ้นไป N=116	
เดินทางสะดวก	62 (50.0)	52 (44.8)	.643
บริการทันสมัย	26 (21.0)	17 (14.7)	1.624
มีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่ง	93 (75.0)	80 (69.0)	1.085
ได้งานทำรวดเร็ว	32 (25.8)	34 (29.3)	.369
มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก	43 (34.7)	37 (31.9)	.209
ไม่ต้องเสียค่าบริการ	85 (68.5)	78 (67.2)	.047

ตารางที่ 4.28 ข
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อความคาดหวังจากการ
ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	ประสิทธิภาพทำงาน		Chi-square
	0-2 ปี N=124	3 ปีขึ้นไป N=116	
หางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	85 (68.5)	75 (64.7)	.409

ตารางที่ 4.28 ข (ต่อ)

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	ประสบการณ์ทำงาน		Chi-square
	0-2 ปี N=124	3 ปีขึ้นไป N=116	
หางานได้รวดเร็วทันใจ	65 (52.4)	48 (41.4)	2.932
มีการบริการที่ทันสมัย	21 (16.9)	23 (19.8)	.335
มีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการ	89 (71.8)	77 (66.4)	.818
หางานที่มีรายได้ดี	60 (48.4)	42 (36.2)	3.638
ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่เสมอ	54 (43.5)	39 (33.6)	2.489

ตารางที่ 4.28 ค

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อช่องทางในการหางาน

ช่องทางในการหางาน	ประสบการณ์ทำงาน		Chi-square
	0-2 ปี N=124	3 ปีขึ้นไป N=116	
หนังสือพิมพ์	68 (54.8)	65 (56.0)	.035
อินเทอร์เน็ต	103 (83.1)	85 (73.3)	3.384

ตารางที่ 4.28 ค (ต่อ)

ช่องทางในการหางาน	ประสบการณ์ทำงาน		Chi-square
	0-2 ปี N=124	3 ปีขึ้นไป N=116	
ตลาดนัดพบแรงงาน	55 (44.4)	45 (38.8)	.763
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	19 (15.3)	29 (25.0)	3.508
สำนักงานจัดหางานของเอกชน	8 (6.5)	18 (15.5)	5.099*
การบอกกล่าวจากบุคคลอื่น	61 (49.2)	50 (43.1)	.894

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านรายได้

ปัจจัยด้านรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท (ร้อยละ 56.0) มีเหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ ด้านเดินทางสะดวกมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 36.8) และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 17.9) มีช่องทางในการหางานกับสำนักงานจัดหางานของเอกชน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท (ร้อยละ 5.2) (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29 ก
 ปัจจัยด้านรายได้ที่มีผลต่อเหตุผลที่เลือกใช้
 สำนักงานจัดหางานของรัฐ

เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงาน จัดหางานของรัฐ	รายได้		Chi-square
	ไม่เกิน 10,000 N=134	10,001 ขึ้นไป N=106	
เดินทางสะดวก	75 (56.0)	39 (36.8)	8.728*
บริการทันสมัย	22 (16.4)	21 (19.8)	.463
มีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่ง	99 (73.9)	74 (69.8)	.487
ได้งานทำรวดเร็ว	36 (26.9)	30 (28.3)	.061
มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก	49 (36.6)	31 (29.2)	1.428
ไม่ต้องเสียค่าบริการ	94 (70.1)	69 (65.1)	.694

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ข
 ปัจจัยด้านรายได้ที่มีผลต่อความคาดหวังจากการใช้บริการ
 สำนักงานจัดหางานของรัฐ

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	รายได้		Chi-square
	ไม่เกิน 10,000 N=134	10,001 ขึ้นไป N=106	
หางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	86 (64.2)	74 (69.8)	.845
หางานได้รวดเร็วทันใจ	69 (51.5)	44 (41.5)	2.367
มีการบริการที่ทันสมัย	22 (16.4)	22 (20.8)	.743
มีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการ	95 (70.9)	71 (67.0)	.425
หางานที่มีรายได้ดี	59 (44.0)	43 (40.6)	.291
ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่เสมอ	53 (39.6)	40 (37.7)	.082

ตารางที่ 4.29 ค
 ปัจจัยด้านรายได้ที่มีผลต่อช่องทางในการหางาน

ช่องทางในการหางาน	รายได้		Chi-square
	ไม่เกิน 10,000 N=134	10,001 ขึ้นไป N=106	
หนังสือพิมพ์	74 (55.2)	59 (55.7)	.005

ตารางที่ 4.29 ค (ต่อ)

ช่องทางในการหางาน	รายได้		Chi-square
	ไม่เกิน 10,000 N=134	10,001 ขึ้นไป N=106	
อินเทอร์เน็ต	105 (78.4)	83 (78.3)	.000
ตลาดนัดพบแรงงาน	60 (44.8)	40 (37.7)	1.207
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	29 (21.6)	19 (17.9)	.511
สำนักงานจัดหางานของเอกชน	7 (5.2)	19 (17.9)	9.883*
การบอกกล่าวจากบุคคลอื่น	66 (49.3)	45 (42.5)	1.101

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านตำแหน่งที่สมัคร

ปัจจัยด้านตำแหน่งที่สมัคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมัครงานในตำแหน่งพนักงานขาย (ร้อยละ 43.4) มีเหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ ดำเนินได้งานทำรวดเร็วมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมัครงานในตำแหน่งอื่น และกลุ่มตัวอย่างที่สมัครงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน (ร้อยละ 52.5) มีช่องทางในการหางานจากตลาดนัดพบแรงงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมัครงานในตำแหน่งอื่น (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30 ก
 ปัจจัยด้านตำแหน่งที่สมัครที่มีผลต่อเหตุผลที่เลือกใช้
 สำนักงานจัดหางานของรัฐ

เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ	ตำแหน่งงานที่สมัคร				Chi-square
	1 N=53	2 N=61	3 N=48	4 N=77	
เดินทางสะดวก	26 (49.1)	31 (50.8)	23 (47.9)	27 (46.6)	.231
บริการทันสมัย	9 (17.0)	5 (8.2)	9 (18.8)	16 (27.6)	7.719
มีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่ง	42 (79.2)	40 (65.6)	35 (72.9)	40 (69.0)	2.832
ได้งานทำรวดเร็ว	23 (43.4)	8 (13.1)	13 (27.1)	17 (29.3)	13.076*
มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก	17 (32.1)	17 (27.9)	17 (35.4)	23 (39.7)	1.976
ไม่ต้องเสียค่าบริการ	40 (75.5)	46 (75.7)	28 (58.3)	38 (65.5)	5.099

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ข
 ปัจจัยด้านตำแหน่งที่สมัครที่มีผลต่อความคาดหวังจากการ
 ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	ตำแหน่งงานที่สมัคร				Chi- square
	1 N=53	2 N=61	3 N=48	4 N=77	
หางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	38 (71.7)	37 (60.7)	30 (62.5)	40 (69.0)	2.029
หางานได้รวดเร็วทันใจ	26 (49.1)	27 (44.3)	24 (50.0)	29 (50.0)	.532
มีการบริการที่ทันสมัย	8 (15.1)	6 (9.8)	13 (27.1)	13 (22.4)	6.451
มีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการ	34 (64.2)	46 (75.4)	31 (64.6)	43 (74.1)	2.857
หางานที่มีรายได้ดี	24 (45.3)	24 (39.3)	20 (41.7)	27 (46.6)	.775
ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่เสมอ	19 (35.8)	24 (39.3)	18 (37.5)	23 (39.7)	.220

ตารางที่ 4.30 ค
 ปัจจัยด้านตำแหน่งที่สมัครที่มีผลต่อช่องทางในการหางาน

ช่องทางในการหางาน	ตำแหน่งงานที่สมัคร				Chi- square
	1 N=53	2 N=61	3 N=48	4 N=77	
หนังสือพิมพ์	30 (56.6)	40 (65.6)	20 (41.7)	33 (56.9)	6.295

ตารางที่ 4.30 ค (ต่อ)

ช่องทางในการหางาน	ตำแหน่งงานที่สมัคร				Chi-square
	1 N=53	2 N=61	3 N=48	4 N=77	
อินเทอร์เน็ต	41 (77.4)	48 (78.7)	34 (70.8)	48 (82.8)	2.203
ตลาดนัดพบแรงงาน	18 (34.0)	32 (52.5)	13 (27.1)	29 (50.0)	10.062*
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	8 (15.1)	12 (19.7)	8 (16.7)	12 (20.7)	.750
สำนักงานจัดหางานของเอกชน	5 (9.4)	8 (13.1)	6 (12.5)	5 (8.6)	.862
การบอกกล่าวจากบุคคลอื่น	28 (52.8)	25 (41.0)	21 (43.8)	29 (50.0)	2.021

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

หมายเหตุ: ตำแหน่งงานที่สมัคร 1 หมายถึง พนักงานขาย ประชาสัมพันธ์ และพนักงานต้อนรับ

2 หมายถึง เจ้าหน้าที่สำนักงาน

3 หมายถึง เสมียน ธุรการ

4 หมายถึง อื่น ๆ

ปัจจัยด้านประเภทคนหางาน

ปัจจัยด้านประเภทคนหางาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เพิ่งจบการศึกษาและว่างงาน (ร้อยละ 58.9) มีเหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ ด้านเดินทางสะดวก มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เปลี่ยนงานใหม่และหารายได้พิเศษ (ร้อยละ 35.3) และกลุ่มตัวอย่างที่เปลี่ยนงานใหม่และหารายได้พิเศษ (ร้อยละ 17.2) มีช่องทางในการหางานกับสำนักงานจัดหางานของเอกชน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เพิ่งจบการศึกษาและว่างงาน (ร้อยละ 4.8) (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31 ก
ปัจจัยด้านประเภทคนหางานที่มีผลต่อเหตุผลที่เลือกใช้
สำนักงานจัดหางานของรัฐ

เหตุผลที่เลือกใช้ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	ประเภทคนหางาน		Chi- square
	เพิ่งจบการศึกษา และ ว่างาน N=124	เปลี่ยนงานใหม่ และ หารายได้พิเศษ N=116	
เดินทางสะดวก	73 (58.9)	41 (35.3)	13.302*
บริการทันสมัย	20 (16.1)	23 (19.8)	.557
มีตำแหน่งงานให้เลือกหลาย ตำแหน่ง	88 (71.0)	85 (73.3)	.159
ได้งานทำรวดเร็ว	29 (23.4)	37 (31.9)	2.177
มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก	46 (37.1)	34 (29.3)	1.635
ไม่ต้องเสียค่าบริการ	85 (68.5)	78 (67.2)	.047

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ข
ปัจจัยด้านประเภทคนหางานที่มีผลต่อความคาดหวังจากการ
ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ

ความคาดหวังจากการใช้บริการ สำนักงานจัดหางานของรัฐ	ประเภทคนหางาน		Chi- square
	เพิ่งจบการศึกษา และ ว่างาน N=124	เปลี่ยนงานใหม่ และ หารายได้พิเศษ N=116	
หางานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ	82 (66.1)	78 (67.2)	.033
หางานได้รวดเร็วทันใจ	63 (50.8)	50 (43.1)	1.427
มีการบริการที่ทันสมัย	20 (16.1)	24 (20.7)	.833
มีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับ ความต้องการ	88 (71.0)	78 (67.2)	.390
หางานที่มีรายได้ดี	56 (45.2)	46 (39.7)	.744
ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่ เสมอ	48 (38.7)	45 (38.8)	.000

ตารางที่ 4.31 ค
ปัจจัยด้านประเภทคนหางานที่มีผลต่อช่องทางในการหางาน

ช่องทางในการหางาน	ประเภทคนหางาน		Chi-square
	เพิ่งจบการศึกษา และ ว่างาน N=124	เปลี่ยนงานใหม่ และ หารายได้พิเศษ N=116	
หนังสือพิมพ์	67 (54.0)	66 (56.9)	.199
อินเทอร์เน็ต	96 (77.4)	92 (79.3)	.126
ตลาดนัดพบแรงงาน	55 (44.4)	45 (38.8)	.763
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	28 (22.6)	20 (17.2)	1.068
สำนักงานจัดหางานของเอกชน	6 (4.8)	20 (17.2)	9.544*
การบอกกล่าวจากบุคคลอื่น	64 (51.6)	47 (40.5)	2.968

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดหางานของ
สำนักงานจัดหางานของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 59 คน สรุปเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1. คนหางานมีความต้องการให้มีข้อมูลข่าวสารด้านตำแหน่งงานที่ประกาศรับสมัครให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในระบบการจัดหางานและทำให้การจัดหางานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบางครั้งคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหา

งานของรัฐ ประสบปัญหาเกี่ยวกับการได้รับข้อมูลตำแหน่งงานที่มีความล้าสมัย ซึ่งเมื่อไปสมัครงานกับ นายจ้างหรือองค์กรกลับพบว่าตำแหน่งงานนั้นได้บรรจุพนักงานไปแล้ว ทำให้การจัดหางานขาดความน่าเชื่อถือ และยังไม่ช่วยเหลือคนหางานที่ต้องการงานทำได้อย่างแท้จริง (21 คน)

2. คนหางานมีความต้องการให้มีตำแหน่งงานที่รับสมัครมากกว่านี้และให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ เนื่องจากในปัจจุบันที่มีอยู่ยังน้อยเกินไป ทำให้มีทางเลือกน้อยและยังไม่ตรงกับความต้องการมากนัก โดยเฉพาะในตำแหน่งงานบางตำแหน่งที่เป็นสายงานเฉพาะ ยังหางานยาก เช่น งานด้านสื่อสารและโฆษณา ทำให้ผู้สมัครรู้สึกผิดหวังที่ไม่มีตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน จึงมีความต้องการให้สำนักงานจัดหางานให้ความสนใจแก่คนหางานที่มีความต้องการในสายอาชีพที่เฉพาะมากกว่านี้ เพื่อให้การจัดหางานสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่คนหางานได้อย่างทั่วถึงทุกสาขาวิชาชีพ (15 คน)

3. คนหางานมีความต้องการให้มีการจัดหางานนอกสถานที่ หรือตลาดนัดพบแรงงาน อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน นักศึกษาที่เพิ่งจบการศึกษา ยังมีประสบการณ์ในการหางานน้อย จึงต้องการให้มีการจัดตลาดนัดพบแรงงานในสถานศึกษา เพื่อสามารถช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษาที่ยังไม่ทราบจะเริ่มต้นหางานอย่างไร ให้ได้มีประสบการณ์ในการหางาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการหางานในครั้งต่อไป ได้เป็นอย่างดี (8 คน)

4. คนหางานที่กำลังว่างงาน มีความต้องการให้สำนักงานจัดหางานของรัฐให้ความช่วยเหลือในการหางานอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้ว่างงานส่วนใหญ่ขาดรายได้ในการดำรงชีพ จึงต้องการมีงานทำให้เร็วที่สุด เพื่อให้สามารถดำรงชีพต่อไปได้ (13 คน)

5. คนหางานต้องการให้สำนักงานจัดหางานมีการประชาสัมพันธ์ถึงกิจกรรมในการจัดหางานเพื่อให้รับทราบกันอย่างทั่วถึง และมีความต้องการให้ทางสำนักงานจัดหางานแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างผ่านทางโทรศัพท์ จดหมาย หรือ e-mail เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่คนหางานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ และช่วยให้ได้งานทำรวดเร็วยิ่งขึ้น (2 คน)

6. การให้บริการจัดหางานของรัฐ ทำให้ผู้สมัครได้รับความสะดวกในการหางาน และได้รับโอกาสในการหางานทำได้เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ผู้สมัครหลายคนมีความพึงพอใจ และชื่นชมบริการการจัดหางานของรัฐ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีกำลังใจในการทำงานต่อไป ในฐานะที่เป็นสื่อกลางในการจัดหางานทำให้คนหางานได้งานทำมากขึ้น และนายจ้างก็มีโอกาสในการหาพนักงานได้ตรงกับความต้องการมากยิ่งขึ้นด้วย (6 คน)

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. คุณลักษณะคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษาคุณลักษณะคนหางาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มาใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.9) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 42.1) มีอายุเฉลี่ยประมาณ 27 ปี มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 89.2) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 82.9) ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ยประมาณ 4 ปี และสาเหตุที่เข้ามาสมัครงานคือ ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ (ร้อยละ 40.8) และเพิกจบการศึกษา (ร้อยละ 35) จะเห็นได้ว่า คนหางานเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เนื่องจากว่า โดยทั่วไปแล้วผู้ชายสามารถหางานได้ง่ายกว่าผู้หญิงเพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่มักมีความต้องการใช้แรงงานชายในการทำงานมากกว่าแรงงานหญิง ดังที่ ศิริจินดา เกตุคำ (2548, น. 74) ได้ศึกษาพบว่า ในการจัดหางานนั้นแม้ว่าจ้างส่วนใหญ่ไม่ระบุเพศในการประกาศรับสมัครงาน แต่ในทางปฏิบัติการพิจารณาคัดเลือกบรรจุเข้าทำงาน เพศชายมักจะได้รับคัดเลือกมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิต นายจ้างเชื่อว่าการจ้างเพศชายเข้าทำงาน จะทำให้เกิดความคล่องตัวมากกว่า ทำให้โอกาสในการที่เพศชายจะได้รับการพิจารณาบรรจุเข้าทำงานจึงมีมากกว่าเพศหญิง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ชายเข้ามาใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐน้อยกว่าผู้หญิง นอกจากนี้ จากผลการศึกษาพบว่า คนหางานส่วนใหญ่ยังมีอายุค่อนข้างน้อย เป็นช่วงของการเริ่มต้นชีวิตการทำงาน และมีสถานภาพโสด ยังไม่มีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมากนัก จึงมีโอกาที่จะเลือกงานที่ตนเองพอใจทำให้มีโอกาสในการเปลี่ยนงานได้บ่อยเพื่อหางานที่ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อารงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2547, น. 50-52) ที่กล่าวถึงช่วงอายุของคนกับการพัฒนาไว้ว่า ช่วงแรกเริ่มของการทำงาน เป็นช่วงอายุตั้งแต่เพิกจบการศึกษาจนถึงบุคคลที่เพิกเริ่มเข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นช่วงที่กำลังไฟแรงอยู่ ชอบทำอะไรที่มีความแปลกใหม่แตกต่างไปจากสิ่งที่องค์กรเป็นอยู่ และเมื่อเจอกับสภาพการทำงานจริงที่มีแบบแผนการทำงานที่ตายตัวจึงแตกต่างไปจากที่คิดไว้ก็มักจะปรับตัวเข้ากับองค์กรไม่ได้ ต้องลาออกไป และเนื่องจากยังไม่มีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบมากนักเหมือนคนที่มีความครอบครัวแล้วจึงตัดสินใจอะไรจะง่าย ๆ จึงพบว่ากลุ่มตัวอย่าง

ที่เข้ามาใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการเปลี่ยนงานใหม่ถึงร้อยละ 40.8 เนื่องจากยังเป็นช่วงที่ต้องการค้นหาตนเอง และต้องการทำงานที่ตรงกับความต้องการของตนมากที่สุด จึงหางานใหม่ไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะเจองานที่ถูกต้องแล้วจึงเริ่มต้นชีวิตการทำงานที่มั่นคงต่อไป

2. การเลือกงานของคนหางาน

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

จากผลการศึกษาด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานใน 3 ด้านมากที่สุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะงานที่ตรงกับความสามารถ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการบรรจุเป็นพนักงานประจำมากที่สุด แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหากตนเองได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำแล้ว ก็จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานนั้นได้ต่อไป เนื่องจากการได้บรรจุเป็นพนักงานประจำทำให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น และการได้บรรจุเป็นพนักงานประจำจะทำให้กลุ่มตัวอย่างได้รับสวัสดิการจากองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับด้านลักษณะงานที่กลุ่มตัวอย่างต้องการงานที่เป็นอาชีพที่มั่นคงเช่นกัน และเมื่อมีความมั่นคงในงานแล้ว ก็จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานนั้นได้ต่อไปตามความสามารถของแต่ละบุคคล นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังต้องการโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถให้มากขึ้น เพื่อที่จะเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในงาน เนื่องจากหากงานที่ทำนั้นมีโอกาสในการที่จะเรียนรู้ได้เพิ่มเติมก็จะเป็นการฝึกฝนความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการทำงานได้มากขึ้น ทำให้มีการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำงานสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานที่ทำได้ต่อไป

ส่วนในด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเลือกงานที่มีค่าจ้างเพียงพอต่อค่าครองชีพมากที่สุด นั่นคือ การมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพมีความสำคัญต่อการเลือกงานมาก เนื่องจากว่าการประกอบอาชีพของบุคคลนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตที่จะต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพของตนและครอบครัว อย่างน้อยก็ให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลขั้นพื้นฐานได้ นอกจากนี้ค่าจ้างยังเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคลได้อีกด้วย หากสามารถหางานที่มีรายได้ดี ค่าตอบแทนสูง ก็จะทำให้บุคคลมีสถานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามไปด้วย เพราะการดำเนินชีวิตใน

ปัจจุบันเงินเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ได้ จึงทำให้ปัจจัยทางด้านรายได้หรือค่าจ้างนั้นมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกงานในอันดับแรก ๆ และจากเหตุนี้กรมการจัดหางานจึงควรที่จะมีการชักจูงใจกลุ่มนายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีผลตอบแทนจากการทำงานดี ให้มาเข้าร่วมในการจัดหางานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐมากขึ้น โดยการพัฒนาระบบการจัดหางานให้มีคุณภาพ รวดเร็ว ทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และด้านลักษณะงานที่ตรงกับความสามารถนั้น กลุ่มตัวอย่างต้องการเลือกงานที่เป็นอาชีพที่มั่นคงมากที่สุด เนื่องจากว่าหากคนหางานสามารถได้งานที่เป็นอาชีพที่มั่นคงแล้ว ก็จะทำให้มีความมั่นคงทางด้านรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถที่จะยึดอาชีพที่ทำนี้ให้เป็นอาชีพหลักที่เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ตลอดไป ดังที่ชนินษฐา วิเศษสาร และ มุกดา ศรียงค์ (2539 อ้างถึงใน มัลลิกา จุลธรรมาศน์, 2544, น. 20-21) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคคลต้องการหลักประกันสำหรับชีวิตและครอบครัว เมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ควรได้รับความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยไม่มีเหตุผลตลอดจนหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญเมื่อต้องพ้นจากการทำงาน ดังนั้นการได้ทำงานที่เป็นอาชีพที่มั่นคง จะทำให้คนหางานรู้สึกมีความมั่นคงมากขึ้น ไม่ต้องกังวลที่จะหางานใหม่ต่อไป

แต่ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญน้อยคือ ด้านชื่อเสียงองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในเรื่องสถานประกอบการเป็นองค์กรของต่างชาติน้อยที่สุด เนื่องจากการที่เข้าไปทำงานในองค์กรของต่างชาติมักจะมีคุณสมบัติที่ค่อนข้างสูง และมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างไปจากองค์กรของคนไทย ทำให้ผู้ที่เข้าไปร่วมงานกับองค์กรของต่างชาติจะต้องมีการเตรียมตัวในการสมัครงานเป็นอย่างดี และหากได้รับการคัดเลือกเข้าไปทำงานกับองค์กรต่างชาติแล้ว ก็จะต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของต่างชาติให้ได้อีกด้วย เพราะเหตุนี้จึงทำให้คนหางานมีความต้องการทำงานในองค์กรต่างชาติน้อย

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกงาน

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของคนหางานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานคือ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านเพศ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีความต้องการทำงานกับองค์กรที่มีความมั่นคงมากกว่าเพศชาย แสดงว่าผู้หญิงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน ต้องการทำงานร่วมกับองค์กรที่มีความมั่นคงมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากการได้ทำงานในองค์กรที่มี

ความมั่นคงจะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังที่ ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 127-129) ได้กล่าวถึงความมั่นคงในงานไว้ว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง เนื่องจากความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจในการทำงาน นอกจากนี้เพศหญิงยังให้ความสำคัญในด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน และสภาพแวดล้อมของงานมากกว่าเพศชาย แสดงว่าผู้หญิงต้องการมีรายได้ที่ดีและเพียงพอต่อการดำรงชีพ เนื่องจากในปัจจุบันเพศหญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น และต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวสูง ทำให้ผู้หญิงเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของครอบครัวด้วย ซึ่งการได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีเพียงพอจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน และไม่ต้องดิ้นรนเพื่อหารายได้พิเศษมากนัก (ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์, 2544, น. 124-125) และผู้หญิงยังมีความต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมากกว่าผู้ชายด้วย เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้วงานที่ไม่ค่อยมีความปลอดภัยและต้องเสี่ยงกับอันตรายมักจะเป็นงานของผู้ชาย ซึ่งผู้หญิงมักจะไม่ค่อยมีงานที่เสี่ยงอันตรายมากนัก ดังนั้นเพศหญิงจึงมีการเลิกงานจากปัจจัยที่มีผลต่อการเลิกงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าเพศชาย เพื่อให้มีความปลอดภัยในการทำงานและอยู่ในสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีมากขึ้น

ปัจจัยด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลิกงานด้านชื่อเสียงองค์กร ด้านระยะทางในการเดินทาง และด้านสภาพแวดล้อมของงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป แสดงว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าให้ความสำคัญต่อการเลิกงาน โดยมีความต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียง มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี และองค์กรต้องอยู่ใกล้ที่พักเพื่อให้มีความสะดวกในการเดินทางมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อยกว่าส่วนใหญ่เพิ่งจบการศึกษา ดังนั้น จึงยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมักจะคาดหวังที่จะได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีการคาดหวังว่าองค์กรที่ทำงานต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย สถานที่สวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย เนื่องจากเมื่อได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวกก็มีผลต่อการตัดสินใจในการเลิกงานของผู้ที่มีอายุน้อยกว่าเช่นกัน เนื่องจากหากได้ทำงานในองค์กรที่อยู่ใกล้กับที่พัก ก็จะสามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ลดความเหน็ดเหนื่อยจาก

การเดินทางลงได้ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งมีเวลาส่วนตัวหลังจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังที่ ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 126-127) กล่าวไว้ว่า ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยคนที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานก็จะทำให้เดินทางไม่สะดวก เหน็ดเหนื่อย และต้องใช้เวลาในการปรับตัว ทำให้ไม่มีความพึงพอใจในงานนั้นได้ต่อไป

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมของงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าย่อมมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนเนื่องจากการทำงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เนื่องจากระดับการศึกษาเป็นตัวบ่งบอกถึงความสามารถของบุคคลได้ ดังที่ ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 178-180) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาและการอบรมความรู้ การผ่านการอบรม ความรู้พิเศษเฉพาะงาน สามารถใช้เป็นตัววัดความสามารถของบุคคลได้เป็นอย่างดี จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าต้องการค่าจ้างและผลตอบแทนจากการทำงานที่ดี มีความเหมาะสมกับความสามารถของตน นอกจากนี้ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนแล้ว ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่ายังมีการเลือกงานจากองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมของงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าอีกด้วย เนื่องจากเมื่อมีระดับการศึกษาสูงกว่าก็มีโอกาสที่จะเลือกงานได้มากกว่า ดังนั้น เมื่อสามารถเลือกงานตามที่ตนต้องการได้ก็ย่อมต้องการทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรดี และมีบรรยากาศที่น่าอยู่ เพื่อให้มีความสุขกับการทำงานและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้น

2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อการเลือกงาน

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของคนหางานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานคือ ปัจจัยด้านรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท แสดงว่าผู้ที่มีรายได้มากกว่าต้องการทำงานที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีผลตอบแทนจากการทำงานที่ดีมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย ซึ่งผู้ที่มีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพแล้วก็มักจะต้องการงานที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้น เพื่อหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิม รวมถึงงานใหม่ที่ต้องมีความก้าวหน้าในอาชีพงานได้ต่อไปด้วย เพื่อให้เกิดการ

พัฒนาในงานที่ทำได้ต่อไป เนื่องจากเมื่อได้รับค่าจ้างที่ดี มีโอกาสก้าวหน้า ก็จะทำให้พนักงานรู้สึก ว่าตนเองมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างมั่นคง รวมถึงเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นด้านความสามารถในการทำงานอีกด้วย

3. เหตุผลที่เลือกใช้สำนักงานจัดหางานของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างมีเหตุผลในการเลือกใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐมากที่สุด คือ มีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่ง (ร้อยละ 72.1) และรองลงมาคือ ไม่ต้องเสียค่าบริการ (ร้อยละ 67.9) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าสำนักงานจัดหางานของรัฐมีตำแหน่งงานให้เลือกมาก เนื่องจากได้มีการเปิดโอกาสให้นายจ้างหรือองค์กรมาแจ้งตำแหน่งงานว่างไว้ ทำให้คนหางานที่เข้ามาใช้บริการในแต่ละครั้งสามารถที่จะเลือกตำแหน่งงานได้ตามความต้องการภายในครั้งเดียว ซึ่งมีความสะดวกกว่าการสมัครงานเองตามองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องเดินทางไปแต่ละสถานที่เพื่อสมัครงานได้เพียงไม่กี่ตำแหน่งต่อหนึ่งองค์กรเท่านั้น จึงทำให้คนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ จึงมีเหตุผลที่เลือกใช้บริการเนื่องจากมีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่ง นอกจากนี้ สำนักงานจัดหางานของรัฐ ยังไม่คิดค่าบริการแก่คนหางาน และไม่มีการหักค่านายหน้าจากค่าจ้างหรือเงินเดือนของผู้สมัครที่ได้รับการบรรจุงานด้วย ดังนั้น จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่คนหางานส่วนใหญ่เลือกใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ

4. ความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ ในด้านการมีตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการ (ร้อยละ 69.2) รองลงมาคือ การหางานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 66.7) เนื่องจาก สำนักงานจัดหางานของรัฐมีตำแหน่งงานให้เลือกหลายตำแหน่ง แต่ในบางครั้งก็ยังไม่ตรงกับความต้องการ และความรู้ความสามารถของคนหางานนัก จึงทำให้คนหางานส่วนใหญ่ที่เข้ามาใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐ จึงได้คาดหวังว่าตำแหน่งงานที่ว่างนั้นจะตรงกับความต้องการของตน เพื่อให้ได้สมัครงานในตำแหน่งนั้นและได้งานทำอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านคุณลักษณะคนหางานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 26 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางาน

ของรัฐ ในด้านการหางานที่มีรายได้ดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าและยังโสดมีความต้องการที่จะสร้างเนื้อสร้างตัวให้ได้อย่างรวดเร็ว เพราะยังมีอายุน้อยและอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นชีวิตการทำงาน จึงมีความมุ่งมั่นที่จะหางานที่มีรายได้ดีเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพให้เร็วที่สุด จะได้มีโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพได้ต่อไป นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังจากกลุ่มคนในสังคมที่ยอมรับคนทำงานที่มีรายได้สูงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถดี จึงได้รับผลตอบแทนดี ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความคาดหวังจากบริการจัดหางานของรัฐ ในด้านการหางานที่มีรายได้ดีมากกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่าและสมรสแล้ว เพื่อตอบสนองความต้องการในการหางานแก่บุคคลกลุ่มนี้ได้เหมาะสมมากขึ้น

และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคาดหวังจากการใช้บริการสำนักงานจัดงานของรัฐ ในด้านหางานได้รวดเร็วทันใจ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดอยากได้รับการตอบรับเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว เพื่อให้มีอาชีพที่เลี้ยงดูตนเองได้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วยังมีรายได้จากคู่สมรสที่สามารถทดแทนช่วงที่ขาดรายได้ ทำให้มีความมั่นคงด้านรายได้มากกว่าคนโสด ดังนั้น ผู้ที่มีสถานภาพโสดจึงต้องการให้สำนักงานจัดงานของรัฐหางานให้ตนอย่างรวดเร็ว เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพได้ต่อไป

5. ช่องทางในการหางาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้ช่องทางในการหางานทางอินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 78.3) รองลงมาคือ หนังสือพิมพ์ (ร้อยละ 55.4) เนื่องจากช่องทางเหล่านี้กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งมีความสะดวกและรวดเร็วในการเข้าใช้บริการอินเทอร์เน็ต (จารุวรรณ งามพิสุทธิไพศาล, 2547, น. 50) และหาซื้อหนังสือพิมพ์ได้ทุกวัน แม้ว่าในอดีตแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการหางานมักเป็นหนังสือพิมพ์ หรือสื่อสิ่งพิมพ์เป็นส่วนใหญ่ อันเป็นแนวโน้มของพัฒนาการทางด้านสื่อของโลกที่กำลังปรับตัวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (ชวลิต จิตภักดี, 2546, น. 85) ดังนั้นในปัจจุบัน เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปทำให้คนหางานเลือกใช้ช่องทางอินเทอร์เน็ตในการหางานมากขึ้น ซึ่งช่องทางในการหางานเหล่านี้เป็นวิธีที่ประหยัด ไม่เสียเวลาในการเดินทางเพื่อหางาน และยังมีตำแหน่งงานให้เลือกหลากหลาย ทำให้เป็นช่องทางในการหางานที่กลุ่มตัวอย่างเลือกใช้มากที่สุด

ดังนั้น การจัดงานของรัฐ ควรเน้นช่องทางอินเทอร์เน็ตมากที่สุด เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการหางาน และทำให้การจัดหางานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากกลุ่ม

ตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.3) นิยมใช้ช่องทางอินเทอร์เน็ตในการหางานทำ ซึ่งหากสามารถเพิ่มช่องทางนี้ได้ ก็จะทำให้ลดขั้นตอนต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากว่าสำนักงานจัดหางานของรัฐ เป็นเพียงขั้นตอนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการเท่านั้น แต่ไม่ได้ทำการคัดเลือกบุคคลให้กับนายจ้าง ซึ่งคนหางานต้องไปทำการติดต่อสมัครงานกับนายจ้างเอง จึงทำให้ขั้นตอนในการสมัครงานมีความล่าช้า เกิดเป็นต้นทุนทางด้านเวลาแก่คนหางานที่ต้องใช้เวลาในขั้นตอนการสมัครงานที่มีหลายขั้นตอน ทำให้การจัดหางานของรัฐยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการหางานได้อย่างรวดเร็วทันใจ ดังนั้นเพื่อเป็นการลดขั้นตอนการจัดหางานและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดหางานให้ดียิ่งขึ้น สำนักงานจัดหางานของรัฐควรเพิ่มช่องทางในการจัดหางานทางอินเทอร์เน็ต เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่คนหางานได้รับข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และยังเป็นการประหยัดเวลา ลดค่าใช้จ่าย และไม่ต้องเดินทางมายังสำนักงานจัดหางานของรัฐด้วยตนเองอีกด้วย ก็จะทำให้คนหางานเข้ามาใช้บริการมากขึ้น และการจัดหางานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

และจากผลการศึกษาที่พบว่า คนหางานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นอันดับแรก ๆ ดังนั้นหากสำนักงานจัดหางานสามารถจัดหางานที่มีรายได้ดี หรือสามารถชักจูงใจนายจ้างหรือสถานประกอบการที่ให้ค่าจ้างสูงให้มาเข้าร่วมกับสำนักงานจัดหางานได้ ก็จะทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของคนหางานได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งช่องทางที่สามารถตอบสนองความต้องการในการจัดหางานให้มีความรวดเร็วทันสมัย และเสียค่าใช้จ่ายน้อย นั่นคือช่องทางหางานทางอินเทอร์เน็ต และวิธีการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการหางานได้ดี คือ การเชื่อมโยงข้อมูลด้านตำแหน่งงานว่างจากนายจ้างและสถานประกอบการ กับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนหางาน เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบเป็นการให้ฝ่ายนายจ้าง และคนหางานเข้ามาลงทะเบียนผ่านทางเว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน และเข้ามากรอกข้อมูลตามแบบฟอร์มที่ทางกรมการจัดหางานกำหนดไว้ให้ โดยฝ่ายนายจ้างสามารถเข้ามากรอกข้อมูลด้านตำแหน่งงานว่าง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เงินเดือน สวัสดิการ สถานที่ตั้ง แผนที่ หมายเลขโทรศัพท์ และในส่วนของคนหางาน ก็สามารถเข้ามากรอกข้อมูลด้านตำแหน่งงานที่ต้องการสมัคร ชื่อ ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดหางานทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้ สำนักงานจัดหางานของรัฐควรค้นหาข้อมูลของนายจ้างและสถานประกอบการที่น่าสนใจ มีค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่ดี และทำการติดต่อไปยังนายจ้างและสถานประกอบการเหล่านี้ เพื่อขอความร่วมมือทางด้านการให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง เป็นการเพิ่มจำนวนกลุ่มเป้าหมายทางฝ่ายนายจ้างให้มากขึ้น และ

เป็นทางเลือกที่ดีสำหรับคนหางานที่ต้องการทำงานกับนายจ้างและสถานประกอบการที่มีผลตอบแทนดี เพื่อให้ให้นายจ้างกลุ่มนี้ให้ความร่วมมือในการนำข้อมูลด้านตำแหน่งงานว่างมาประกาศในสำนักงานจัดหางานและทางเว็บไซต์ ทำให้คนหางานสามารถรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของคนหางานได้มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านคุณลักษณะคนหางานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีช่องทางในการหางานทางหนังสือพิมพ์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เนื่องจากงานส่วนใหญ่ที่ประกาศทางหนังสือพิมพ์มักจะมีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปสามารถใช้ช่องทางในการหางานทางหนังสือพิมพ์ได้ดีกว่าและตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 26 ปี มีสถานภาพโสด และจบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีการใช้ช่องทางในการหางานทางอินเทอร์เน็ต มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว มีอายุ 27 ปีขึ้นไป และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า สถานภาพโสด และมีการศึกษาสูงกว่า มีอัตราการใช้อินเทอร์เน็ตมากกว่าอยู่แล้ว จึงทำให้มีความคุ้นเคยและเข้าถึงข้อมูลตำแหน่งงานได้ง่ายกว่า เพราะว่าการหางานทางอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางที่สะดวกรวดเร็วและมีค่าใช้จ่ายน้อย สามารถใช้บริการได้ตามร้านอินเทอร์เน็ตทั่วไป จึงเป็นที่นิยมของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า สถานภาพโสด และระดับการศึกษาที่สูงกว่า เพื่อหาตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับความต้องการได้อย่างเต็มที่

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 3 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการเปลี่ยนงานใหม่และหารายได้พิเศษ มีช่องทางในการหางานกับสำนักงานจัดหางานของเอกชน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 0-2 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่เพิ่งจบการศึกษาและว่างงาน เนื่องจากการใช้บริการของสำนักงานจัดหางานเอกชนนั้นอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่าย หรือมีการหักค่านายหน้าจากค่าจ้างหลังจากที่ได้งานมาแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วารุณี เจริญดำรงเกียรติ (2542, น. 51) ที่พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บริการสำนักงานจัดหางานเอกชนคืออัตราค่าบริการที่สูงเกินไป จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย มีรายได้เล็กน้อย และว่างงานไม่ต้องการที่จะมีค่าใช้จ่ายในการหางานทำ ซึ่งถือว่าค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เป็นภาระที่ต้องจ่ายเพิ่มเติมอีก และไม่มีควมจำเป็นที่จะต้องใช้ช่องทางหางานจากสำนักงานจัดหางานของเอกชนเพียงอย่างเดียว เพราะสามารถที่จะเลือกใช้ช่องทางในการหางานอื่นที่มีค่าใช้จ่ายที่

น้อยกว่าและมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของตนมากกว่าได้อีกหลายช่องทาง กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้จึงมีความต้องการใช้บริการสำนักงานจัดหางานของเอกชนน้อยกว่า เพื่อลดปัญหาค่าใช้จ่ายในการหางานทำลงได้