

288.4
ค. 5477
5.5

การรับข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของคนงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในกรุงเทพมหานคร

ปริญญานพนธ์
ของ
เขาวัดเกษม กงพุด

4 พ.ค. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กันยายน 2531
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบไล่พิจารณาวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..... ประธาน

(รศ. ชากาศศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์)

..... กรรมการ

(ผศ. เฉลียว พันธุสีกา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รศ. ชากาศศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์)

..... กรรมการ

(ผศ. เฉลียว พันธุสีกา)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผศ. บุญศรี ไพรัตน์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ. ดร. สมพร บัวทอง)

วันที่.....๕..... เดือน.....ตุลาคม..... พ.ศ. 2531

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก
รศ.ชาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ และผศ.เจดีย์ว พันธ์สุริยา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณ
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.บุญศรี ไพรัตน์ ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบเพิ่มเติม
ดร.สุนทร แก้วลาย ที่กรุณาแก้ไขและเรียบเรียงบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และผศ.ฉวรา พันธุ์เมฆา
ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาในการทำวิจัยนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทไทยเทียน จำกัด บริษัท โรงงานอุตสาหกรรม
ผ้าไหมไทย จำกัด บริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด หัวหน้าฝ่ายบุคคลและสวัสดิการ บริษัท
ไทยคอตตอนมิลล์ จำกัด ผู้จัดการโรงงาน หัวหน้าฝ่ายธุรการ และหัวหน้าแผนกบุคคล บริษัท
อุตสาหกรรมทอผ้าไทย จำกัด และผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ บริษัท โทเรไนลอนไทย จำกัด ที่กรุณา
ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณคนงานของโรงงานดังกล่าว
ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงต่อ คุณปรีชา คุณารักษ์ ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือเป็น
อย่างดียิ่งตลอดมา ขอขอบคุณ คุณประคอง บุญทัน คุณวาสนา ไชยรัตน์ คุณสารภี ภูมิประเทศ
คุณสุชุม พรหมเมืองคุก คุณดิษณา ศรีแพง คุณละดา คอนหงส์ คุณยุวดี บัณฑู และ
คุณสุชีพร ปาละที ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
และขอขอบคุณ คุณนิวัฒน์ ประสานพันธ์ ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

และสุดท้ายนี้ ขอณมร่ำลึกถึงพระคุณของแม่ และที่ ๆ ที่ให้ทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้วิจัย
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินทุนอุดหนุนการศึกษาและการทำวิจัยนี้ รวมทั้งครู อาจารย์ทุกท่าน ที่
ส่วนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยมาตั้งแต่ต้น

เขาวัดเกษม คงพูล

สารบัญ

บทที่	บท	หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	7
	ความหมายของข่าวสาร	7
	ประเภทและคุณสมบัติของข่าวสาร	8
	ความหมายของการบริการข่าวสาร	9
	การให้บริการข่าวสาร	10
	การวางแผนการให้บริการข่าวสาร	12
	การรวบรวมและจัดทำข่าวสาร	12
	แหล่งข่าวสาร	14
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	20
	การเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	21

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	22
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	24
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	25
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	151
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	151
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	151
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	152
อภิปรายผล	167
ขอเสนอแนะ	179
ขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	180
บรรณานุกรม	181
ภาคผนวก	187
ประวัติย่อของผู้วิจัย	

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงงาน	21
2 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำแนกตามโรงงาน	23
3 จำนวนแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำแนกตามโรงงาน	24
4 ระดับการศึกษาของพนักงาน	28
5 พฤติกรรมการรับข่าวสารของพนักงาน	29
6 ภูมิสำเนาของพนักงาน	30
7 ความเกี่ยวข้องกับพนักงานในโรงงาน	31
8 ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน	32
9 อายุการทำงานของพนักงาน	33
10 วิธีการข่าวสารที่พนักงานได้รับข่าวสารการรับสมัครงานตำแหน่งนี้ครั้งแรก	34
11 ความเพียงพอของรายละเอียดของข่าวสารที่ได้รับครั้งแรก	36
12 การได้รับข่าวสารเพิ่มเติมของพนักงานที่ได้รับข่าวสารครั้งแรกไม่พอเพียง	37
13 จังหวัดที่พนักงานได้รับข่าวสารการรับสมัครงาน	40
14 ความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของพนักงาน	41
15 ความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของพนักงาน	42
16 ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ ตามความคิดเห็นของพนักงาน	43
17 ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสาร ตามความคิดเห็นของพนักงาน	44

18	ความเหมาะสมของสถานที่ที่คิดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่าง ตามความคิดเห็น ของพนักงาน	46
19	โอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงาน และบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานท่า ตามความคิดเห็นของพนักงาน	47
20	ประโยชน์ของรายละเอียดค่านางต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ ในการตัดสินใจไปสมัครงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน	48
21	วิธีให้บริการข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่า ความคิดเห็นของพนักงาน	49
22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่ต่อความรวดเร็วและทั่วถึง ในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ของพนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน	50
23	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็ว และทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของโทรศัพท์เป็นรายคู่ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	52
24	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็ว และทั่วถึงในการให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ เป็นรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	53
25	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็ว และทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของบุคคลเป็นรายคู่ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	54
26	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่ต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ของพนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน	55

27	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องและนาเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของเอกสาร เป็นรายคูของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	56
28	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ...	57
29	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจเป็นรายคูของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	59
30	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ตลาดแรงงานเป็นรายคูของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	61
31	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์จักร เป็นรายคูของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	62
32	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์สยามรัฐ เป็นรายคูของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	63
33	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	64
34	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสาร เป็นรายคูของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	66

35	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารขวัญเรือนเป็นรายคู่ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	67
36	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารบางกอกรายสัปดาห์ เป็นรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	68
37	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมใน การประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารภาพยนตร์บันเทิงเป็นรายคู่ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	69
38	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมใน การประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารสกุลไทยเป็นรายคู่ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	70
39	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารสตรีสาร เป็นรายคู่ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	71
40	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารสาวสยามเป็นรายคู่ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	73
41	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารสาวสวยเป็นรายคู่ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	73
42	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ ติดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	74

43	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของ สถานที่ตั้งประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างเป็นรายคู่ของหน่วยงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน	76
44	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของโรงงาน บริษัท เป็นรายคู่ ของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	77
45	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเป็นรายคู่ของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	78
46	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของศูนย์การค้าเป็นรายคู่ ของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	79
47	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของสถานีรถไฟเป็นรายคู่ของ หน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	80
48	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของกรมแรงงานเป็นรายคู่ ของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	81
49	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของสำนักงานจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นรายคู่ของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	82
50	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานท่า ของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	83

51	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่าน เอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ของผู้หางานทำเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ..	85
52	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่าน เอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังสำนักจัดหางาน เขต สำนักงานแรงงานจังหวัดของผู้หางานทำเป็นรายคู่ของคนงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน	86
53	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของรายละเอียด ด้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงาน ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	87
54	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของจำนวน ที่จะรับเข้าทำงานในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ของคนงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน	89
55	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของวัน เวลา และสถานที่รับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	90
56	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของชื่อ ของบริษัทหรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	91
57	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของลักษณะ งานของตำแหน่งงานที่เปิดรับในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	92

58	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการให้บริการข่าวสาร เกี่ยวกับ ตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	93
59	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับการให้บริการข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นรายคู่ ของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	95
60	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดรายการ เผยแพร่ ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นรายคู่ ของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	96
61	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดนิทรรศการ เพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นรายคู่ของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	97
62	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสาร เกี่ยวกับ ตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	99
63	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างเป็นรายคู่ ของหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	100
64	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการรวดเร็วและทั่วถึงใน การให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ของหน่วยงานที่มีพฤติกรรม การรับข่าวสารต่างกัน	101
65	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการรวดเร็วและทั่วถึง ในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์เป็นรายคู่ของหน่วยงานที่มี พฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	103
66	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการถูกต้องและน่าเชื่อถือ ในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ของหน่วยงานที่มี พฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	104

67	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเพิ่มต่อความเหมาะสมในการประกาศ ข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ของหน่วยงานเพิ่มพฤติกรรมการรับ ข่าวสารต่างกัน	105
68	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเพิ่มต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ตลาดแรงงาน เป็นรายคู่ของหน่วยงานเพิ่มพฤติกรรมการรับข่าวสารแตกต่างกัน	107
69	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเพิ่มต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน เป็นรายคู่ ของหน่วยงานเพิ่มพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	108
70	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเพิ่มต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ผู้จัดการ เป็นรายคู่ ของหน่วยงานเพิ่มพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	109
71	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเพิ่มต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารของหน่วยงานเพิ่ม พฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	110
72	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเพิ่มต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสาร เป็นรายคู่ของหน่วยงาน เพิ่มพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	112
73	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเพิ่มต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารขวัญเรือน เป็นรายคู่ ของหน่วยงานเพิ่มพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	113
74	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเพิ่มต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารคู่สร้างคู่สม เป็นรายคู่ ของหน่วยงานเพิ่มพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	114

75	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารชีวิตจริงเป็นรายคู่ ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	115
76	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารชีวิตรักเป็นรายคู่ ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	116
77	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารคาราภาพยนตร์เป็นรายคู่ ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	117
78	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารบางกอกรายสัปดาห์ เป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	118
79	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารภาพยนตร์บันเทิง เป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	119
80	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารสกุลไทยเป็นรายคู่ ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	120
81	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างงานนิตยสารสตรีสารเป็นรายคู่ ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	121
82	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ ตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	122

83	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ จัดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างเป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรม การรับข่าวสารต่างกัน	124
84	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสม ในการจัดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	125
85	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการจัด ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของกรมแรงงานเป็นรายคู่ของคณงานที่มี พฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	126
86	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของผู้หา งานทำ ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	127
87	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่าน เอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของผู้หางานทำเป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	129
88	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่าน เอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ของผู้หางานทำเป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรม การรับข่าวสารต่างกัน	130
89	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่าน เอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังสำนักจัดหางาน เขต สำนักงานแรงงานจังหวัดของผู้หางานทำเป็นรายคู่ ของคณงานที่มี พฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน	132

90	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่าน เอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) เป็นรายคู่ ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการรับข่าวสารต่างกัน	133
91	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของรายละเอียด ด้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างในการตัดสินใจไปสมัครงาน ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการรับข่าวสารต่างกัน	134
92	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของรายละเอียด ด้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการรับข่าวสารต่างกัน	136
93	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของวิธีการสมัคร ในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการรับข่าวสาร ต่างกัน	137
94	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของ วัน เวลา และสถานที่รับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการรับข่าวสารต่างกัน	138
95	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ในการตัดสินใจ ไปสมัครงานของหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร เป็นรายคู่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ การรับข่าวสารต่างกัน	139
96	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของชื่อ ของบริษัทหรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงาน เป็นรายคู่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการรับข่าวสารต่างกัน	140
97	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของลักษณะงาน ของบริษัทหรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการรับข่าวสารต่างกัน	141

98	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของลักษณะงาน ของตำแหน่งที่เบ็ดเสร็จในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ของพนักงานที่มี พฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน	142
99	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อวิธีให้บริการข่าวสารตำแหน่ง งานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของพนักงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน	143
100	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อวิธีให้บริการข่าวสาร ตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นรายคู่ของพนักงานที่มี พฤติกรรมมารับข่าวสารแตกต่างกัน	145
101	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดรายการ เผยแพร่ ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นรายคู่ของพนักงานที่มี พฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน	146
102	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดนิทรรศการ เพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นรายคู่ของพนักงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน	148
103	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสาร เกี่ยวกับ ตำแหน่งงานว่างของพนักงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน	149
104	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างเป็นรายคู่ของพนักงานที่มีพฤติกรรมมารับ ข่าวสารต่างกัน	150

ภูมิหลัง

อุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานและการลงทุนมากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ ปัจจุบันอุตสาหกรรมประเภทนี้มีมากกว่า 5,000 แห่งทั่วประเทศ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการใช้แรงงานในกิจการเหล่านี้มากที่สุด (นิคม จันทวิหิต. 2521 : 98) และส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากชนบท (เศรษฐสยาม. 2521 : 32) ซึ่งย้ายถิ่นที่สภาพอันยากไร้เข้ามาหาโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมในเมืองหลวง (วรบุษ เจริญศักดิ์. 2523 : 3) จากการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร เขตกรุงเทพมหานคร ปี 2528 พบว่า มีผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานมากที่สุดคือ 46,717 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2529 : 18) คาดว่าในช่วง 10 - 20 ปีข้างหน้า จะมีการขยายตัวของอุตสาหกรรมและมีการจ้างงานจากแรงงานในชนบทเพิ่มมากขึ้น (รัชดา ฉายสวัสดิ์. 2530 : 17) อันจะส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภูมิภาคต่าง ๆ มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ และในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ประมาณว่าจะมีประชากรวัยทำงานเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นปีละประมาณ 800,000 คน (กรมแรงงาน. 2530 : 21)

แรงงานที่อพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานทำในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเข้าสู่ตลาดแรงงาน เหล่านี้ส่วนใหญ่ยังไม่ทราบแหล่งงาน ไม่ทราบแนวโน้ม หรือทิศทางของตลาดแรงงาน และมักขาดประสบการณ์ในการหางานทำ (นิพนธ์ พัวพงศกร. 2526 : 65) ประกอบกับภาวะตลาดแรงงานของโลกและของไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามภาวะเศรษฐกิจ รวมทั้งวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีขั้นสูง มีการนำเครื่องทุ่นแรง เครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้แทนแรงงานคน สิ่งเหล่านี้ทำให้แนวโน้มของตลาดแรงงานเปลี่ยนไปทวย จึงเป็นเหตุหนึ่งที่คนเหล่านี้หางานทำได้ยาก จำเป็นต้องมีระบบข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศที่ให้บริการที่ทันสมัยต่อเนื่อง มีขอบเขตกว้างขวางและมีรายละเอียดเพียงพอ (เยาวลักษณ์ ราชแพทยาคม. 2528 : 42) รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความจำเป็นดังกล่าว จึงได้จัดตั้งองค์กรของรัฐบาลเพื่อรับผิดชอบงานด้านข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน คือ

แผนกจัดหางาน กรมมหาดไทย ต่อมาในปี 2508 ได้ยกฐานะขึ้นเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย (กรมแรงงาน. 2527 : 127) รับผิดชอบงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในส่วนกลาง กองการจัดหางาน กรมแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ ในส่วนภูมิภาค สำนักงานแรงงานจังหวัด 68 จังหวัด สำนักงานจัดหางานภูมิภาค 4 แห่ง (กรมแรงงาน. 2527 : 136) และศูนย์ตลาดแรงงานภูมิภาค เป็นผู้รับผิดชอบ

สำหรับระบบข่าวสารตลาดแรงงานในกรุงเทพมหานคร กองการจัดหางานมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับข้อมูลตำแหน่งงานว่างอยู่ 2 หน่วย คือ ฝ่ายบริการจัดหางาน (สำนักงานจัดหางาน 17 แห่ง) และฝ่ายประสานงานจัดหางาน (งานหาตำแหน่งงาน) เมื่อสำนักจัดหางานแต่ละแห่งได้รับตำแหน่งงานว่างเข้ามา ก็จะรายงานไปยังศูนย์จัดตลาดแรงงาน กองการจัดหางาน ซึ่งศูนย์ดังกล่าวจะดำเนินการเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในกิจการเอกชน รายสัปดาห์ โดยจัดส่งไปยังสำนักจัดหางาน สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการ และสมาชิกผู้สนใจ จากนั้นจะนำไปประกาศตำแหน่งงานว่างเพิ่มเติมส่งให้วิทยุและหนังสือพิมพ์เผยแพร่ และจัดทำประกาศตำแหน่งงานว่างที่ของการประชุมสมัคร นอกจากนี้ยังจัดทำเอกสารเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน ได้แก่ ข่าวสารตำแหน่งงานว่าง รายสัปดาห์ ข่าวสารตลาดแรงงาน รายเดือน ข่าวสารอาชีพ รายเดือน ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ รายสัปดาห์ ข่าวสารตำแหน่งที่ของการประชุมสมัคร รายเดือน เอกสารบริการจัดหางาน เอกสารประชุมสมัครงาน ตำแหน่งงานและการบรรจุงาน เอกสารรายงานจดทะเบียนผู้สำเร็จอาชีวศึกษาทางช่างประจำปี เอกสารความต้องการตลาดแรงงาน ภาคเอกชน และการหางานต่างประเทศ เอกสารการเตรียมตัวเพื่อความสำเร็จในการหางานทำ และเอกสารแนวทางเลือกอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2530 :

105 - 107)

ถึงแม้ว่ากรมแรงงานจะได้นำดำเนินการเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงานด้วยวิธีการดังกล่าวแล้ว แต่ข้อมูลหรือข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานของประเทศไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด กระจุกกระจาย ขาดความต่อเนื่องและไม่สมบูรณ์ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2526 ให้ปรับปรุงระบบข่าวสารตลาดแรงงานให้กว้างขวางและเป็นระบบยิ่งขึ้น (จินตนา พรพิไลพรหม. 2526 : 112) หน่วยงานหลักในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชนรวมกันจัดวันนัดพบแรงงาน

แห่งชาติขึ้น โดยให้กรมแรงงานเป็นเจ้าของเรื่องทำหน้าที่ศึกษาประสานงานอย่างใกล้ชิดกับ
หน่วยงานของรัฐบาล เอกชน ตลอดจนรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง (เบาวลัดณัฏฐ์ ราชแพทยาคม.
2528 : 42) ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกใหญ่ทางงานให้กับผู้ต้องการแรงงานมาพบกันโดยไม่
ต้องผ่านองค์การใด ๆ และยังช่วยให้ทราบความต้องการแรงงานเพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตร
การศึกษา การฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการแรงงานใด ซึ่งกรมแรงงานได้ดำเนินการ
ไปแล้วรวม 6 ครั้ง (กรมแรงงาน. 2530 : 22)

นอกจากกรมแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐจะทำหน้าที่เผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่ง
งานว่างโดยตรงแล้ว หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และญาติมิตรคนรู้จักกันยังทำหน้าที่เผยแพร่ข่าวสาร
เหล่านี้อีกด้วย จักว่าเป็นระบบข่าวสารเอกชน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์. 2528 : 145)

จากการดำเนินงานเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานต่าง ๆ
ดังกล่าวจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่ศึกษาว่าผู้ที่เข้าทำงานเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ
กรุงเทพมหานคร ได้รับข่าวสารตำแหน่งงานว่างด้วยวิธีใดบ้าง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริการข่าวสาร
เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาวิธีรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
สิ่งทอ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีต่อการบริการข่าวสาร
เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกันและพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาคนควา

1. ทำให้ทราบวิธีรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของคนงานโรงงานอุตสาหกรรม
สิงทอ
2. ทำให้ทราบความคิดเห็นของคนงานโรงงานอุตสาหกรรมสิงทอที่มีต่อการบริการ
ข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
3. จะได้อะไรที่เป็นประโยชน์ต่อกรมแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุง
การบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างให้สอดคล้องกับความต้องการของคนงาน
4. เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
ใหม่ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาคนควา

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคนควาคือ คนงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิงทอ
กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบและให้ความร่วมมือใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 145 แห่ง โดยผู้วิจัยสุ่มมาจำนวน 5 แห่ง มีประชากรรวมทั้งสิ้น
จำนวน 6,577 คน โรงงานที่สุ่มมาทั้ง 5 แห่งนี้ ได้แก่

- 1.1 บริษัทอุตสาหกรรมทอผ้าไทย จำกัด แขวงตลาดบางเขน เขตบางเขน
- 1.2 บริษัทโรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด แขวงลาดยาว เขตบางเขน
- 1.3 บริษัทโทรคมนาคมไทย จำกัด แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน
- 1.4 บริษัทโรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด แขวงบางซื่อ เขตดุสิต
- 1.5 บริษัทไทยคอตตอนเมิล จำกัด แขวงบางซื่อ เขตดุสิต

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคนควาคือ คนงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิงทอ
กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 แห่ง ซึ่งสุ่มมาจำนวน 364 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ระดับการศึกษา

3.1.1.1 ประถมศึกษา

3.1.1.2 มัธยมศึกษาตอนต้น

3.1.1.3 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น

3.1.2 พฤติกรรมการรับข่าวสาร

3.1.2.1 อ่าน

3.1.2.2 ฟัง

3.1.2.3 ดู ชม

3.1.2.4 สนทนาซักถาม

3.2 ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข่าวสาร หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดเก็บรวบรวมและเผยแพร่ไปสู่คนงานโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งทางสังคมและทางเครื่องมือสื่อสารหลายชนิด เช่น คำพูด วิดีโอ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ
2. ตำแหน่งงานว่าง หมายถึง ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการบรรจุบุคคลเข้าทำงาน
3. คนงาน หมายถึง ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรุงเทพมหานคร

ในปี 2531

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาของคนงานเมื่อแรกเข้าทำงานในโรงงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น

5. พฤติกรรมการรับข่าวสาร หมายถึง รูปแบบของการกระทำที่คนงานชอบปฏิบัติเป็นประจำในการรับข่าวสารต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือคนงานที่รับข่าวสารด้วยการอ่าน คนงานที่รับข่าวสารด้วยการฟัง คนงานที่รับข่าวสารด้วยการดู หมด และคนงานที่รับข่าวสารด้วยการสนทนาซักถาม

สมมติฐานของการศึกษาครั้งนี้

1. ความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน แตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของข่าวสาร

ข่าวสาร หมายถึง ความแตกต่างในความสัมพันธ์ระหว่างสาร - พลังงาน ซึ่งมี
ผลกระทบของความไม่แน่นอนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้
ทางเลือกได้หลายอย่างที่กำหนดไว้ (ทัญญา เชมรฐา. 2529 : 119 อ้างอิงมาจาก ศิริชัย
ศิริกษะ และจำนงค์ วิบูลย์ศรี. 2526 : 62) คำจำกัดความนี้ค่อนข้างเข้าใจยากเพราะเป็น
คำจำกัดความทางวิชาการ ถ้าจะให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ข่าวสารก็คือ ความรู้ที่คงอยู่บนรากฐานของ
ความจริง (Knowledge in the Form of Facts) (ทัญญา เชมรฐา. 2529 : 119)

เมตตา กฤติพิทย พันธ์ เขยจรรยา และณิรันดร์ อนวัชรศิริวงศ์ (2530 : 51)

ให้ความหมายของข่าวสารว่า หมายถึง ข้อมูลที่ได้นานกระบวนการต่าง ๆ ทางสถิติ ไม่ว่าจะเป็น
การสรุปย่อ การจัดรูปแบบการนำเสนอ หรือการวิเคราะห์แนวโน้มเบื้องต้นหรือขั้นสูงให้เป็นสิ่งที่
ความหมายและประโยชน์สำหรับผู้ใด ข่าวสารมิใช่เป็นเพียงข้อมูลที่จัดเก็บมาเท่านั้น แต่ต้องเป็น
สิ่งที่พัฒนาขึ้นมาจากข้อมูลเพื่อให้ความหมายที่สามารถนำไปใช้สำหรับผู้ใดในแต่ละระดับ อาจ
กล่าวได้ว่า การมีข่าวสารในเรื่องหนึ่งจะช่วยลดระดับความไม่แน่นอนในเรื่องนั้นลง ทำให้ผู้ตัดสินใจ
มีความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์ในเรื่องนั้นได้มากขึ้น และสามารถพิจารณาความเป็นไปได้อีกของ
ทางเลือกต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ซึ่งตรงกันกับการสรุปความหมายของ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2531 : 3)
ที่ว่า ข่าวสาร หมายถึง การนำข้อมูลต่าง ๆ หลาย ๆ กลุ่มมาวิเคราะห์แจกแจงรวมกันเพื่อให้
ได้มาซึ่งข้อความที่ถูกต้องเที่ยงตรงและเชื่อถือได้มากที่สุด สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจได้

นอกจากนี้ บุญเลิศ สุทธิลา (ม.ป.ป. : 12) ได้กล่าวถึงความหมายของข่าวสารว่า
ข่าวสาร (Information) มีความหมายกว้างคลุมถึงข้อเท็จจริง ความเห็นและอารมณ์ของ
คนด้วย

จากแนวความคิดของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าว อาจจะสรุปได้ว่า ขาวสาร หมายถึง ข้อมูลที่ไค्यानการประมวลผลตามหลักวิชาการแล้ว เช่น การจัดเรียงลำดับ การจัดหมวดหมู่ การหาความเฉลี่ย เป็นต้น เพื่อให้เป็นสิ่งที่มีความหมายและประโยชน์สำหรับผู้ใช

2. ประเภทและคุณสมบัติของขาวสาร

พิชัย วาสนาสง (2528 : 34) ได้แบ่งขาวสารออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ขาวสารที่ทุกคนต้องรู้ เช่น กฎหมาย หน้าที่ และความรับผิดชอบของประชาชน ต่อประเทศชาติ
2. ขาวสารที่ควรรู้ เช่น ความเคลื่อนไหวในสังคม การมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องกับสังคม เราควรจะไตร่ตรองว่าควรทำตัวอย่างไร
3. ขาวสารที่เราอยากรู้ เช่น ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราว หรือเหตุการณ์แวดล้อม อาจเป็นเรื่องที่เราไม่เกี่ยวข้องของ แต่ของการทราบข้อมูล

ส่วน นอร์ธ ซีแรน และแฮทช์ (Norris, Zeran and Hatch. 1960 : 22 - 23)

ได้แบ่งขาวสารออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ คือ

1. ขาวสารทางคานอาชีพ (Occupational Information) หมายถึง ข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรงและก่อให้เกิดประโยชน์ เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่การงาน การหาแหล่งงาน การเข้าสู่อาชีพ ลักษณะและชนิดของอาชีพ รวมทั้งสภาพภาพของงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ตลอดจนความทองการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต
2. ขาวสารทางคานการศึกษา (Educational Information) หมายถึงข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรงและก่อให้เกิดประโยชน์เกี่ยวกับโอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรมทั้งในปัจจุบันและอนาคต
3. ขาวสารทางคานส่วนตัวและสังคม (Personal - Social Information) หมายถึง ข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรงและก่อให้เกิดประโยชน์เกี่ยวกับทางคานส่วนตัวและสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลต่าง ๆ

ขาวสารที่ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการคือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา.

1. หันต่อเวลา ชาวสารที่ที่ทองได้รับให้หันต่อการไขประโยชน์ กล่าวคือ ทองไม่ชาจนไม่สามารถจะบอกถึงสถานการณ์ หรือแนวโน้มการเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งได้ แต่ก็ไม่หมายถึงจะทองออกรายงานทุกครั้งที่ได้ข้อมูลมาใด แทนที่จะรวบรวมข้อมูลเป็นวง ๆ และทำรายงานประจำวง

2. ตรงต่อความต้องการ ชาวสารที่ที่ทองมีคุณสมบัติในการสื่อความหมาย ความรู้ และความเข้าใจให้เกิดการปฏิบัติถูกต้อง

3. ถูกทอง คุณสมบัติที่แสดงถึงคุณค่าและคุณประโยชน์ของชาวสาร ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะชาวสารจะตรงต่อความต้องการและสามารถลดโทษหันต่อเวลา แต่อาจขาดความถูกต้องแล้วจะหาประโยชน์ไม่ได้เลย กลับจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดและเกิดผลเสียต่อองค์กรได้

ทั้งนี้ กุลชัย วรพงษ์ (2527 : 60) ได้เห็นว่า คุณสมบัติสำคัญของชาวสารก็คือ ความถูกต้องและทันกาล

3. ความหมายของการบริการชาวสาร

กูดี (Good. 1957 : 287) ได้อธิบายความหมายของการบริการชาวสารว่า เป็นกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้ข้อเท็จจริงหรือเรื่องราวรายละเอียดต่าง ๆ

คมเพชร นัครกุลกุล (2521 : 5) กล่าวว่า บริการชาวสาร คือบริการที่มุ่งจะให้ข้อมูลต่าง ๆ ทุกด้านอันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้รับชาวสารต่อไป

ส่วน ผกา บุญเรือง (2528 : 125) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริการชาวสารไว้ว่า การบริการชาวสารเป็นการให้ข้อมูลชาวสารต่าง ๆ ทั้งทางด้านการศึกษา อาชีพและอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับชาวสารนั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรืออาจจะกล่าวให้แคบกว่านี้ก็คือ ทองการให้ผู้รับชาวสารรู้และเข้าใจเนื้อหาของชาวสารนั้นและไขประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับมาประกอบการตัดสินใจ วางแผนการเรียน การทำงาน หรือวางแผนเพื่ออนาคตใด จะทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

สำหรับความหมายตามทัศนะของ ทองเวียน ธรรมกุล และคนอื่น ๆ (2528 : 152) บริการชาวสาร หมายถึง การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสทางการศึกษาและอาชีพ รวมถึงการปรับตัวในทางสังคมและส่วนตัว การให้ชาวสารแก่บุคคลนั้น จะช่วยให้เราใคร่จึกเลือกอาชีพศึกษาหรือปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะของสังคมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า การบริการข่าวสาร เป็นการบริการที่จัดหารวบรวมข่าวสารข้อมูลทั้งทางด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว และสังคมโดยอาศัยเครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ แลวนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์แจกแจงเพื่อให้เป็นข่าวสาร และพร้อมที่จะนำเสนอให้แก่ผู้รับบริการด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถที่จะนำไปประกอบการตัดสินใจด้วยตนเองต่อไป

4. การให้บริการข่าวสาร

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (ม.ป.ป. : 130) กล่าวว่า การให้บริการข่าวสารมีขอบข่ายของงานดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข่าวสาร
2. การจัดข่าวสารที่เฝ้าให้เป็นหมวดหมู่
3. ทดสอบความเที่ยงตรงของข่าวสาร รวมทั้งประเมินค่าของข่าวสาร ซึ่งอาจใช้สถิติเข้ามาช่วยในการหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของข่าวสาร
4. การแปลความหมายของข่าวสาร
5. การนำเสนอข่าวสาร เป็นการให้ข่าวสารที่ตรงไปตรงมา และเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะพัฒนาศักยภาพและสามารถนำตนเองไต่ในที่สุด

การดำเนินงานบริการข่าวสาร มีขั้นตอนดังนี้ (มะเคือ เสงมา. 2527 : 8)

1. การให้ข่าวสาร เมื่อรับข่าวสารมาแล้วจะต้องนำมาวิเคราะห์คัดเลือกรายการเหล่านั้น นำแต่ส่วนที่มีประโยชน์มาจัดดำเนินการ เผยแพร่ ไปยังกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ผู้รับข่าวสารได้ทราบและรู้เรื่องนั้น ๆ

การเผยแพร่ข่าวสาร อาจกระทำได้ 3 ลักษณะ คือการเผยแพร่โดยหน่วยงานเขียนเป็น "ข่าวแจก" ส่งไปยังสื่อมวลชน หรือเผยแพร่โดยสื่อมวลชนเอง หรืออาจใช้ทั้งสองวิธีข้างต้นควบคู่กันไป (เมตตา กฤตวิทย์, พัทธนี เขยจรรยา และดิเรกนันทน์ อนุวัชรวิวัฒน์. 2530 : 55)

2. รับทราบ (Awareness) เมื่อส่งข่าวสารไปยังผู้รับแล้ว ผู้รับสารจะทราบว่ามีข้อมูลหรือเรื่องราวนั้น ๆ จริง และรู้ว่าเป็นอะไรบาง เพื่อให้เขาตระหนักว่า ข้อมูลมากมายหลายชนิดนั้น ทุกชนิดเขาได้รู้และรับทราบแล้วด้วยเทคนิคการเผยแพร่ของเรา

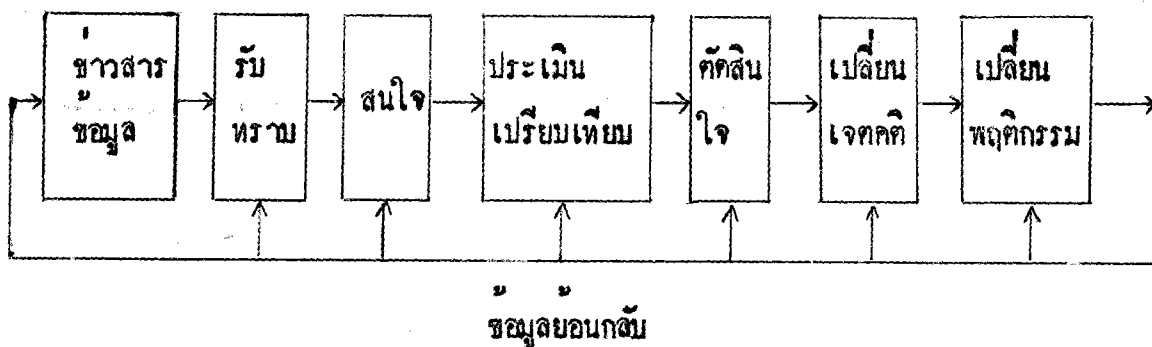
3. เกิดความสนใจ (Interest) จากการให้ข้อมูลจำนวนมากแก่ผู้รับข่าวสาร ผู้รับข่าวสารจะเลือกในสิ่งที่เขาสนใจ เพื่อนำข้อมูลนั้นไปประกอบการตัดสินใจ

4. การตัดสินใจ (Decision) ผู้รับข่าวสารนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณาเปรียบเทียบกับตัวเองทั้งในด้านสุขภาพ ร่างกาย ความถนัด ความสนใจ แล้วจึงตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อวางแผนชีวิตต่อไป

5. เปลี่ยนเจตคติ (Change Attitude) เมื่อตัดสินใจแล้วก็ถือว่าเราได้เปลี่ยนเจตคติแล้ว เพื่อจะดำเนินการตามที่ได้ตัดสินใจ

6. เปลี่ยนพฤติกรรม (Change Behavior) นั่นคือ ดำเนินงานตามที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการเสนอข้อมูล

ทั้งนี้ นกา บุญเรือง (2528 : 129) ได้เสนอกระบวนการบริการข่าวสารเป็นแผนภูมิดังนี้



นอกจากนี้ นวนิตย์ อินทระ (2526 : 72) ยังได้สรุปขั้นตอนการบริการข่าวสารตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข่าวสาร
2. การวิเคราะห์ข่าวสาร
3. การจัดเก็บข่าวสารในระยะยาว
4. การค้นหาข่าวสาร
5. การเผยแพร่
6. การนำข่าวสารไปใช้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริการข่าวสาร เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม การจัดเก็บ การค้นหา สืบค้น และการเผยแพร่ข่าวสาร

5. การวางแผนการให้บริการข่าวสาร

ขั้นตอนในการวางแผนการให้บริการข่าวสารมีดังนี้ (ผกา บุญเรือง. 2528 :

130 - 131)

1. วิจัย สำนวนปัญหา หรือความต้องการ เป็นการสำรวจข้อเท็จจริงต่าง ๆ เช่น ศึกษา ทั่วรู้รับข่าวสารซึ่งอาจจะต้องศึกษาลึกไปถึงเรื่อง จิตวิทยาความต้องการของเขา ธรรมชาติของคน เช่น ความต้องการ แรงจูงใจ เจตคติ การรับรู้ ซึ่งรวมเรียกว่า เป็นการศึกษาองค์ประกอบภายใน ในการตัดสินใจของคน นอกจากนี้ยังต้องศึกษาองค์ประกอบภายนอก เช่น วัฒนธรรม ครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ สุขภาพ ฯลฯ ด้วย

2. การตั้งเป้าหมาย เมื่อได้รับข้อมูลจากการวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับผู้รับข่าวสารและ สภาพแวดล้อมแล้ว ขั้นตอนจะต้องตั้งเป้าหมายในการบริการว่าจะให้บริการเพื่อประโยชน์อะไร

3. เทคนิคการเสนอข้อมูล เป็นการหาวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ เพื่อดำเนินการให้บริการ รุกมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เช่น การจัดพิมพ์รายการ การประชุม ป้ายนิเทศ เป็นต้น ผู้วางแผนอาจจะ ต้องพิจารณาเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลาย ๆ วิธีรวมกัน ซึ่งก่อนการตัดสินใจเลือกวิธีใดจะต้องศึกษา เทคนิคของแต่ละวิธีแล้วจึงจะตัดสินใจดำเนินการตามวิธีเหล่านั้นโดยพิจารณาถึงกำลังคน งบประมาณ และอื่น ๆ ประกอบด้วย

4. เลือกยุทธวิธีนำไปใช้ ขั้นนี้เป็นการกำหนดวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำเสนอและเตรียม นำเสนอ นั่นคือเป็นการเตรียมพร้อมที่จะนำเสนอได้ทันที

5. ติดตามผล เป็นขั้นสุดท้ายของการวางแผน เพื่อจะได้ติดตามผลของการให้บริการ ข่าวสารว่าเป็นอย่างไร ได้ผลตรงตามมุ่งหมายหรือไม่ บกพร่องอะไรบางจะได้ปรับปรุงแก้ไข ให้ดีขึ้น อาจจัดทำในรูปของแบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น

6. การรวบรวมและจัดทำข่าวสาร

การรวบรวมข่าวสาร เป็นงานเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดของการบริการข่าวสาร และเป็นงานที่ ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอและจะต้องจัดเก็บรักษาให้เป็นระบบระเบียบ อยู่เสมอ เพื่อสะดวกต่อการค้นหาที่จะนำมาใช้ต่อไป

ระบบข่าวสาร (Information System) คือกรรมวิธีจัดการกับความรู้ ข่าวสาร และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใช้ได้รับประโยชน์มากที่สุด ระบบข่าวสารประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 3 ส่วน คือ (แมมมาส ชาวธิก. 2520 : 5 - 6)

1. ผู้ใช้ เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของโครงสร้างระบบข่าวสาร เพราะผู้ใช้เป็นเหตุที่ก่อให้เกิดการจัดใหม่แหล่งข่าวสาร หรือหน่วยบริการข่าวสารขึ้นมา ดังนั้นในการจัดบริการข่าวสารแห่งใดก็ตาม จำเป็นจะต้องนำผู้ใช่มานำเป็นหลักในการพิจารณา ซึ่งลักษณะของผู้ใช้อาจแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ เช่น ผู้ใช้ที่เป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา ในระดับต่าง ๆ ผู้ใช้ที่เป็นนักวิจัย นักบริหาร นักการศึกษา หรือผู้ประกอบการต่าง ๆ เช่น แพทย์ หน่วยงาน เป็นต้น

2. แหล่งหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการข่าวสาร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ

2.1 สถาบันที่มีหน้าที่ผลิตข่าวสาร เช่น สมาคมทางวิชาการ สมาคมเพื่อการกุศล มูลนิธิ สำนักพิมพ์ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เป็นต้น

2.2 สถาบันที่ให้บริการข่าวสาร ได้แก่ ห้องสมุด ศูนย์เอกสาร ศูนย์สนเทศ หอจดหมายเหตุ และหอทะเบียนต่าง ๆ

3. บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในการจัดระบบข่าวสาร

ข่าวสารที่พอจะรวบรวมเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานบริการข่าวสาร แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้ (นิรันดร์ จุสทรัพย์. 2531 : 19 - 21)

1. ข่าวสารประเภทสิ่งพิมพ์เพื่อแจกจ่าย โดยผู้จัดทำวัตถุประสงค์ที่จะอธิบายลักษณะของหน่วยงานและรายละเอียดต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งจะแจกจ่ายให้ผูสนใจทราบรายละเอียดดังกล่าว โดยไม่มีการจำหน่ายหรือคิดค่าบริการใด ๆ ทั้งสิ้น เช่น เอกสารของสถาบันฝึกอบรม ฐานอาชีพต่าง ๆ ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของกรมแรงงาน เป็นต้น

2. ข่าวสารประเภทสิ่งพิมพ์เพื่อจำหน่าย ผู้จัดทำจัดทำขึ้นเพื่อจำหน่ายให้แก่ผู้สนใจทั่วไป โดยส่วนราชการ บริษัทเอกชน สำนักพิมพ์หรือโดยส่วนบุคคล เช่น เอกสาร นิตยสาร และวารสารต่าง ๆ หนังสือพิมพ์และเอกสารรายงานการประชุมหรือสัมมนาบางหน่วยงาน เป็นต้น

3. ข่าวสารที่มีลักษณะเป็นวัสดุต่าง ๆ ประเภทซอฟต์แวร์ (Soft Ware) อาจได้มาโดยการจัดทำขึ้นเอง หรือจัดซื้อ เช่น สไลด์ วีดิโอเทป ภาพยนตร์ เทปบันทึกเสียง เป็นต้น

4. ข่าวสารที่ได้มาเป็นครั้งคราว อาจโดยการบังเอิญ หรือเจตนาเพื่อให้ได้มา ได้แก่

4.1 สื่อมวลชนต่าง ๆ ได้แก่ รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์รายวัน

4.2 รายการปรากฏตา การอภิปราย หรือการโต้วาทีในโอกาสพิเศษต่าง ๆ

4.3 การบอกเล่าของผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ โดยการสนทนาหรือขอสัมภาษณ์ใน

โอกาสต่าง ๆ

5. ข่าวสารที่ได้มาจากการจัดทำขึ้นเอง เช่น การคัดลอกข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารข่าวสารจากสิ่งพิมพ์ วารสาร นิตยสารหรือหนังสือต่าง ๆ แลวนำมาเสนอเป็นแผนภูมิ ป้ายนิเทศ การขอเชิญทรงคุณวุฒิ ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญเขียนบทความหรือให้สัมภาษณ์แลวนำมาพิมพ์ลงในจุลสาร วารสารต่าง ๆ เป็นต้น

6. ข่าวสารที่ได้มาจากการศึกษางานอาชีพในชุมชน หรือในท้องถิ่น โดยนำมารวบรวมไว้ในลักษณะของแฟ้มอาชีพ สไลด์อาชีพ สารสนเทศทางอาชีพ เป็นต้น

7. ข่าวสารที่ได้มาจากการขอและรับบริจาคจากบุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีจิตศรัทธาเพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารต่อไป

7. แหล่งข่าวสาร

คิง และพาลเมัวร์ (King and Palmeour. 1981 : 68) ให้ความเห็นว่า แหล่งทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ คือข่าวสาร ความสามารถของมนุษย์ คือการนำข่าวสารมาใช้ประโยชน์ได้ไ้เพราะข่าวสารเกี่ยวข้องกับทุกคน เป็นกิจกรรมทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของงานของการเรียน การพักผ่อนและการแก้ไขปัญหาประจำวัน ข่าวสารจึงมีบทบาทต่อมนุษย์หลายด้านความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ส่วนใหญ่ เช่น ในสาขาแพทยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การศึกษาและอุตสาหกรรมก็มีส่วนมาจากการใช้แหล่งข่าวสาร

มอร์ริส และเอลกินส์ (Morris and Elkins. 1978 : 17 - 18) ได้แบ่งประเภทของแหล่งข่าวสารออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. แหล่งปฐมภูมิ (Primary Sources) หมายถึง แหล่งที่เผยแพร่ความรู้เป็นครั้งแรก เช่น รายงานการวิจัย เป็นต้น มีหลายรูปแบบ ได้แก่ เอกสาร วารสาร รายงานการประชุมทางวิชาการ สัมภาษณ์ วิทยานิพนธ์ ตลอดจนวัสดุที่ไม่ได้พิมพ์ เช่น จดหมาย โศกนาถ สมุดบันทึกผลการทดลอง เป็นต้น
 2. แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Sources) หมายถึง แหล่งที่เป็นคู่มือนำผู้ใช้ไปยังแหล่งปฐมภูมิ เช่น บทความที่แปลหรือวิจารณ์ข่าวสารที่ปรากฏอยู่ในแหล่งปฐมภูมิ ได้แก่ สิ่งพิมพ์ที่ชื่อ Review Journals, Annual Review of..., Advances in ... และหนังสืออ้างอิงอื่น ๆ เช่น สารานุกรม พจนานุกรม คู่มือ ตาราง ครรชนี และสาระสังเขป
 3. แหล่งตติยภูมิ (Tertiary Sources) หมายถึง แหล่งที่ทำหน้าที่ชี้นำผู้ใช้ไปยังแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิ ได้แก่ นามานุกรม บรรณานุกรม คู่มือแนะนำวรรณกรรม คู่มือหอสมุด และคู่มือแนะนำองค์การต่าง ๆ
 4. แหล่งที่ไม่ใช่เอกสาร (Non-documentary Sources) หมายถึง แหล่งที่ก่อให้เกิดแหล่งปฐมภูมิเพราะมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ แหล่งที่เป็นทางการ (Formal Sources) ได้แก่ องค์การวิจัย องค์การวิชาชีพ โรงงานอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย และผู้ให้คำปรึกษา เป็นต้น และแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sources) ได้แก่ การสนทนากับเพื่อนร่วมงาน การสนทนาหรือปรึกษากันในการประชุมวิชาการ เป็นต้น
- ทิพาวดี เอมะวรรณ และสุรพล พลอยแย้ม (2526 : 69) กล่าวว่า แหล่งข่าวสาร หมายถึง หน่วยงาน หรือสถาบันที่ทำหน้าที่สะสมและให้บริการข่าวสาร เช่น หอสมุด ศูนย์เอกสาร ศูนย์สนเทศ หอจดหมายเหตุ คลังข้อมูล เป็นต้น โดยสามารถแบ่งที่มาของแหล่งข่าวสารต่าง ๆ ได้เป็น 2 ประเภท คือ
1. แหล่งปฐมภูมิ เป็นแหล่งต้นตอของข่าวสาร ซึ่งแหล่งต้นตอของข่าวสารทั้ง 3 ประเภท มีดังนี้
 - 1.1 แหล่งต้นตอของข่าวสารทางกายภาพ ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ว่าจ้าง
- ทุกประเภท ทุกระดับ หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างแรงงานโดยตรง เช่น กรมแรงงาน เป็นต้น

1.2 แหล่งทุนของข่าวสารทางด้านการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการในสถานต่าง ๆ นักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานต่าง ๆ สถานทางการศึกษา หรือสถานฝึกอบรมที่เปิดสอนหรือฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

1.3 แหล่งทุนของข่าวสารทางส่วนตัวและสังคม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิทางต่าง ๆ องค์กรทางต่าง ๆ ทางสังคม ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และได้รับการยกย่องจากสังคม

แหล่งทุนที่เป็นแหล่งที่สามารถให้ข่าวสารได้อย่างละเอียด ถูกต้อง และน่าเชื่อถือมากที่สุด ยกเว้นข่าวสารบางอย่างที่มีความจำเป็นของปกติ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ของแหล่งทุนดังกล่าว

2. แหล่งทุนภูมิ เป็นแหล่งที่รับข่าวสารมาจากแหล่งทุนอีกทอดหนึ่ง แหล่งทุนภูมิ โดยทั่วไป ได้แก่ ครู อาจารย์ หองสมุด สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์ (2513 : 101) ได้ศึกษาการดำเนินงานกิจกรรมแรงงาน โดยใช้การวิจัยจากเอกสารและการวิจัยสนาม ผลการวิจัยในคาบผู้สมัครงาน ปรากฏว่า ปกติสำนักจัดหางานกรมแรงงานมีการประชาสัมพันธ์อยู่ 4 ทาง คือ ประกาศทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ ออกข่าวสารแรงงานและประกาศหน้าสำนักงาน แต่ผู้สมัครงานทราบข่าวโดยมีผู้รู้จักกันบอกมากที่สุด มีจำนวนถึงร้อยละ 77.49 ของผู้สมัครงานทั้งหมด รองลงมา คือ ประกาศหน้าสำนักงาน ร้อยละ 10.86 และประกาศทางวิทยุ ร้อยละ 7.98 และน้อยที่สุด คือ ทราบจากข่าวสารแรงงาน ร้อยละ 0.69 ส่วนผลการวิจัยเกี่ยวกับนายจ้างปรากฏว่า สถานประกอบการที่สำรวจจำนวน 1,673 แห่ง หากคนงานโดยให้สำนักจัดหางานกรมแรงงานหาใหม่เพียง 92 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 3.11 และในจำนวนนี้ยังหากคนงานจากแหล่งอื่น ๆ อีก ซึ่งคิดเพียง 26 แห่งเท่านั้น ที่หากคนงานโดยให้สำนักจัดหางานกรมแรงงานหาให้เพียงอย่างเดียว ไม่หากคนงานจากแหล่งอื่นคิดเป็นร้อยละ 0.015 ของสถานประกอบการที่สำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศูนย์พัฒนาศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย ทบวงมหาวิทยาลัย (2529 : 9, 13, 15) ที่พบว่า เขาวางงานประมาณ ร้อยละ 38 ใช้วิธีหางานโดยความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น พ่อแม่ญาติ

หรือเพื่อน ๆ ช่วยหาให้ ส่วนที่เหลือเป็นการหางานด้วยตนเอง ทั้งนี้เียวระหว่างงานส่วนใหญ่ยังไม่เคยหางานโดยผ่านสำนักจัดหางานของรัฐหรือของเอกชน ในด้านเียวชนที่ทำงานแล้ว รอยละ 51.00 หางานด้วยตนเองโดยติดตามประกาศรับสมัครทั้งของราชการและเอกชน รอยละ 25.00 ทำงานโดยญาติพี่น้องฝากให้ เียวชนกลุ่มนี้ไม่เคยใช้บริการของสำนักจัดหางานทั้งของรัฐและเอกชน สำหรับผลการวิจัยเกี่ยวกับนายจ้างพบว่า วิธีที่นายจ้างทั่วไปรับสมัครและคัดเลือกผู้สมัครเขามาทำงาน คือประกาศรับสมัครหาโรงงาน หนาสำนักงาน หรือบุคคลที่ต้องการงานมาสมัครเอง เพื่อนหรือญาติของนายจ้างฝากมาใหทำงาน บอกคนในโรงงานในหาญาติพี่น้องมาทำงาน เป็นต้น ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานบริการจัดหางาน ปรากฏว่า นายจ้างจำนวนครึ่งหนึ่งไม่ทราบเกี่ยวกับระเบียบของกรมแรงงาน และไม่เคยติดต่อเลย สำหรับผู้ที่เคยติดต่อกล่าวว่า ขั้นตอนการทำงานล่าช้า การประชาสัมพันธ์น้อย บริการไม่ดี ไม่ทั่วถึงชนบท ใดคนงานไม่ตรงกับที่ขอไป

ในงานวิจัยของ นภาพร มกรมณี (2529 : 39 - 43) ที่ศึกษาการจัดหางานโดยผ่านสำนักจัดหางานพบว่า มีนายจ้างรับคนงานเข้าโดยผ่านทางสำนักจัดหางานของเอกชน เนื่องจากบริการสะดวกรวดเร็วและประหยัดเวลา ทั้งยังจ้างงานหลายประเภทที่สำนักจัดหางานเอกชนให้บริการให้แทนนายจ้างอันเป็นงานที่อยู่นอกขอบเขตกฎหมายแรงงานจะคุ้มครองไปถึง นอกจากนี้ในงานวิจัยของ อัมพร วิจิตรพันธ์ (2524 : 51 - 52) ยังพบว่า สถานประกอบการทั้งใหม่ใช้วิธีหาคนงานฝีมือ กึ่งฝีมือ และคนงานไร้ฝีมือโดยมีคนรู้จักกับนายจ้างพามาที่สุก รองลงมาคนในท้องถิ่นมาสมัครเอง และใช้วิธีประกาศรับสมัครติดไว้ที่โรงงาน ตามลำดับ วิธีที่นายจ้างไม่ค่อยทำคือ ขอคนงานไปที่สำนักจัดหางานของรัฐ ยังมีจำนวนน้อยมาก การประกาศรับสมัครทางหนังสือพิมพ์มีอยู่บ้างแต่ต้องเสียค่าบริการจึงไม่ค่อยทำ

วรรณพร เนตรอำนวย (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการสื่อสารเพื่อแสวงหาข่าวสาร เกี่ยวกับงานในต่างประเทศ ซึ่งศึกษาเฉพาะคนงานเพศชายที่ทำงานแล้วกำลังรอเดินทางไม่ทำงานในต่างประเทศ โดยแยกเป็นคนที่สมัครกับกรมแรงงาน 72 คน และคนที่สมัครงานกับบริษัทจัดหางานเอกชน จำนวน 153 คน ผลการศึกษาพบว่า คนงานส่วนใหญ่มียุ่ระหว่าง 21 - 30 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 4 สมรสแล้ว มีบุตรจำนวน 1 - 2 คน แหล่งข่าวแรกของคนงานส่วนใหญ่เป็นสื่อบุคคลมากกว่าสื่ออื่น รองลงมา คือสื่อมวลชน

ประเภทหนังสือพิมพ์ สื่อบุคคลเป็นสื่อประเภทที่คนงานติดต่อบ่อยมาก และแม่เหล็กขาวแรกเกี่ยวกับงานเป็นสื่ออื่นก็ตาม คนงานมักจะติดต่อดูแสวงหาข่าวสารเพิ่มเติมจากสื่อบุคคลด้วย การแสวงหาข่าวสาร เรื่องงานมีทั้งลักษณะที่ผ่านแหล่งงานโดยตรงชั้นตอนแก้ไขและผ่านแหล่งงานหลายแห่ง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการแสวงหาข่าวสารจากแหล่งข่าวสารต่าง ๆ พบว่า คนงานที่มีอายุต่างกันแสวงหาแหล่งต่าง ๆ ไม่ต่างกัน คนงานที่มีการศึกษาต่างกัน แสวงหาแหล่งต่าง ๆ ต่างกัน คนงานที่มีอาชีพต่างกันแสวงหาแหล่งต่าง ๆ ต่างกัน คนงานที่มีรายได้ต่างกันแสวงหาแหล่งต่าง ๆ ต่างกัน คนงานที่มีเหตุจูงใจในการหางานต่างกันแสวงหาแหล่งต่าง ๆ ต่างกัน

จากการศึกษาของ ชวริย์ ยาวุฒิ (2518 : 58) พบว่า ผู้พบปะโดยกายมาทำงานในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ในเขตท้องที่อำเภอพระประแดง ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.02 ที่ทำงานโดยญาติหรือบุคคลที่รู้จักเป็นผู้แนะนำ ซึ่งก็ทำงานในสถานที่ประกอบการเดียวกันนั่นเอง มีเพียงร้อยละ 23.98 เท่านั้นที่มาสมัครงานตามโรงงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ทั้งนี้โดยอาศัยบริการของรัฐบาลหรือเอกชนบาง หรือทราบข่าวจากหนังสือพิมพ์ หรือวิทยุบาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรบุษ เจริญศักดิ์ (2523 : 68 - 69) พบว่า ผู้ย้ายถิ่นที่ประกอบอาชีพในกลุ่มอาชีพช่างกรรมกร ส่วนใหญ่ญาติ เพื่อน คนรู้จัก หางานให้ คือในเขตเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 60.30 นอกเขตเทศบาลร้อยละ 78.30 และยังพบว่างานที่ทำเป็นงานที่สำนักงานของกรมแรงงานหรือของเอกชนหาให้หรือเป็นงานเงินนี้มีอัตราส่วนร้อยละต่ำกว่าซึ่งเมื่อแยกเป็นผู้ย้ายถิ่นชายและหญิงแล้ว ก็พบในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ กุสุมา โกเศยะโยธิน (2526 : 38) ยังพบว่า คนงานโรงงานที่เขาทำงานโดยผ่านทางเพื่อน มีจำนวนร้อยละ 29.00 ผ่านทางเครือญาติ มีจำนวนร้อยละ 33.00 รวมคนงานทั้งหมดของทางเขาสู่อาชีพโดยผ่านทางเพื่อนและเครือญาติเป็นจำนวนร้อยละ 91.00 และมีคนงานโรงงานที่เขาทำงานโดยตนเองร้อยละ 9.00

สำหรับในกรณีของบริษัท อารรม จำกัด ซึ่ง นางเยาว์ เนาวรัตน์ (2530 : 254) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของระบบการควบคุมแรงงานกับเงื่อนไขการพัฒนาคุณภาพเชิงกลุ่มนั้น กระบวนการทำงานพบว่า คนงานที่เขามาทำงานทราบข้อมูลข่าวสารเอง เนื่องจากพักอาศัยอยู่ละแวกใกล้เคียงกับบริษัท ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับคนงานที่พักอาศัยอยู่ในชนบท แต่ญาติพี่น้องที่

ทำงานอยู่ในโรงงาน หรือในละแวกใกล้เคียงสงขลาไทราม และจากการศึกษาของ มงคล
 สอนสวัสดิ์ (2519 : 36) พบว่า สิ่งจูงใจมากที่สุดที่ทำให้คนงานเลือกทำงานที่โรงงานสิ่งทอ
 คือความอบอุ่นใจที่มีเพื่อนหรือญาติพี่น้องทำงานอยู่ก่อน และชักชวนมาให้ทำงานด้วยกัน มีจำนวนถึง
 102 คน หรือร้อยละ 51.00 ของจำนวนตัวอย่าง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการรวบรวมข้อมูล
4. จัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือคนงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบ และให้ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล จำนวน 145 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยสุ่มมาจำนวน 5 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 6,577 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ คนงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรุงเทพมหานคร จำนวน 6,577 คน เลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน โดยเทียบจากตารางสุ่มสำมะโนรูปของ เครซี แดมเมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงานจะคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงงาน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงงาน

โรงงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. บริษัท อุตสาหกรรมทอผ้าไทย จำกัด	1,600	88
2. บริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด	1,886	104
3. บริษัท ไทเรลในดอนไทย จำกัด	700	39
4. บริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด	1,694	94
5. บริษัท ไทยคอตทอนมิลล์ จำกัด	697	39
รวม	6,577	364

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น

3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นรายละเอียดส่วนตัวของแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา พฤติกรรมการรับข่าวสาร ภูมิสำเนา จำนวนพี่น้อง ความเกี่ยวข้องกับแรงงานในโรงงาน ประสบการณ์ในการทำงาน อายุการทำงาน และการศึกษาเพิ่มเติม คำถามเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำในช่องว่าง จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของแรงงาน คำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดหรือไม่มีความเห็น จำนวน 8 ข้อ

การสร้างแบบสอบถาม ทำในการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาคนควาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถามแล้วนำไปให้กรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา
การใช้ภาษา ความเหมาะสมของคำถาม และขอบเขตของข้อความครอบคลุมหรือไม่
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับคนงานในบริษัท ไทยเทชิน จำกัด
แขวงตลาดบางเขน เขตบางเขน จำนวน 20 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจจากการใช้ภาษาใน
แบบสอบถาม
5. ทดลองรายละเอียดและแก้ไขข้อผิดพลาดแล้วให้กรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความ
ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามลำดับ
ดังนี้

1. ติดต่อมหาวิทยาลัยให้ออกหนังสือถึงผู้จัดการโรงงานบริษัทอุตสาหกรรมทอผ้าไทย
จำกัด กรรมการผู้จัดการบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าม่านไทย จำกัด ผู้อำนวยการฝ่ายธุรการบริษัท
ไทเรโนลอนไทย จำกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด และหัวหน้าฝ่ายบุคคล
และสวัสดิการบริษัทไทยคอตทอนเมิลล์ จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัย
นำหนังสือดังกล่าวไปยังบริษัทแต่ละแห่งด้วยตนเอง
2. นำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 27 กรกฎาคม 2531 จำนวน
500 ชุด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทแต่ละแห่งให้ช่วยแจก
แบบสอบถาม พร้อมทั้งอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม และตัวอย่างแบบสอบถามที่แสดงวิธีตอบ
เพื่อให้ช่วยชี้แจงแก่กลุ่มตัวอย่าง
3. นัดหมายการส่งแบบสอบถามคืน

4. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเป็นระยะ ๆ จนเสร็จในวันที่ 5 กันยายน 2531 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 452 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.40 ทั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 393 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.95 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน และจำนวนแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แสดงไว้ในตาราง 2 - 3

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำแนกตามโรงงาน

โรงงาน	แบบสอบถาม	แบบสอบถามที่ได้รับคืน	
	ที่นำไปแจก	จำนวน	ร้อยละ
1. บริษัท อุตสาหกรรมทอผ้าไทย จำกัด	121	121	100.00
2. บริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด	142	123	86.62
3. บริษัท ไทเรในลอนไทย จำกัด	54	45	83.33
4. บริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด	129	109	84.50
5. บริษัท ไทยคอตทอนเมิลล์ จำกัด	54	54	100.00
รวม	500	452	90.40

ตาราง 3 จำนวนแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำแนกตามโรงงาน

โรงงาน	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมา	แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน	ร้อยละ
1. บริษัท อุตสาหกรรมทอผ้าไทย จำกัด	121	95	78.51
2. บริษัท โรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จำกัด	123	105	85.37
3. บริษัท ไทเรโนดอนไทย จำกัด	45	41	91.11
4. บริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด	109	98	89.91
5. บริษัท ไทยคอตทอนเมิลส์ จำกัด	54	54	100.00
รวม	452	393	86.95

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. แยกแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามรายละเอียดส่วนตัว
2. ตรวจสอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มตัวแปร แบบสอบถามของกลุ่มตัวแปรใด มีจำนวนมากกว่าที่กำหนดไว้จะสุ่มออกให้เหลือตามจำนวนที่ต้องการ ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะมีแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 364 ชุด
3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เรื่อง วิถีชีวิตชาวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ มาแจกแจงความถี่ของข้อมูลในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหาการร้อยละ
4. ตรวจสอบแบบสอบถามตอนที่ 3 เรื่อง ความพึงพอใจต่อการบริการชาวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า การตรวจหาคะแนนถ้อยแถลง ดังนี้

มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มาก	ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุดหรือไม่เห็น	ให้ 1 คะแนน

หาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของแต่ละข้อ โดยถือเกณฑ์ในการประเมินค่าตามแบบของ

เบสต์ (Best. 1970 : 204 - 208) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	น้อยที่สุดหรือไม่เห็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เรื่อง วิธีรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง โดยหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์เรื่อง ความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง

โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตามสมมติฐานข้อ 1 และข้อ 2 ด้วยสถิติ ANOVA ใช้สูตร

(ชูศรี วงศ์วัณณะ. 2525 : 152, 162 - 167)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F	แทน ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
MS_B	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนระหว่างกลุ่ม
MS_W	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนภายในกลุ่ม

Source of Variation	df	Sum of Square (SS)	Mean Square (MS)	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_B = \sum_{j=1}^k \left(\frac{T_j^2}{n_j} \right) - \frac{T^2}{N}$	$MS_B = \frac{SS_B}{k-1}$	$F = \frac{MS_B}{MS_W}$
Within Groups	$N - k$	$SS_W = SS_T - SS_B$	$MS_W = \frac{SS_W}{N-k}$	
Total	$N - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{N}$		

หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรวจสอบความแตกต่างระหว่างคู่ตามวิธีของ นิวแมน คูลส์ (Newman - Keuls Method) โดยใช้สูตร

$$q = \frac{\bar{T}_{\text{largest}} - \bar{T}_{\text{smallest}}}{\sqrt{MS_{\text{error}}/\tilde{n}}}$$

เมื่อ q แทน ค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย

$\bar{T}_{\text{largest}}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Treatment) ที่มีค่ามากที่สุด

$\bar{T}_{\text{smallest}}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าน้อยที่สุด

$\tilde{n}$ แทน ตัวกลางฮาร์โมนิคของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

MS_{error} แทน ค่าความเบี่ยงเบนของคะแนนเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square Error)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน จำนวนคนงานในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน ชั้นของความเสรีอิสระ
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน ผลบวกของผลคูณกำลังสอง
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลคูณกำลังสอง
BG	แทน Between Group
WG	แทน Within Group
q	แทน q-Statistic
n	แทน Harmonic Mean

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าและได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
3. การบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างตามความคิดเห็นของคนงาน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
ของหน่วยงานโรงงานอุตสาหกรรม สิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และพฤติกรรมการรับข่าวสาร
ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษานี้เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม สิ่งทอที่มีระดับการศึกษา
พฤติกรรมการรับข่าวสาร ภูมิสำเนา ความเกี่ยวข้องกับคนงานในโรงงาน ประสบการณ์ในการทำงาน
และอายุการทำงานต่างกัน ซึ่งนำเสนอผลไว้ในข้อ 1.1 - 1.6

1.1 ระดับการศึกษาของคนงาน ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ระดับการศึกษาของคนงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	138	37.91
มัธยมศึกษาตอนต้น	107	29.40
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	119	32.69
รวม	364	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า คนงานร้อยละ 37.91 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา รองลงมา
คือ ร้อยละ 32.69 มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น และร้อยละ 29.40 มีการศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น

1.2 พฤติกรรมการรับข่าวสารของแรงงาน ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 พฤติกรรมการรับข่าวสารของแรงงาน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	จำนวน	ร้อยละ
อ่าน	129	35.44
ฟัง	98	26.92
ดู รม	98	26.92
สนทนาซักถาม	39	10.72
รวม	364	100.00

จากตาราง 5 แสดงว่า คนงาน ร้อยละ 35.44 มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน รองลงมาคือพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง และดู รม จำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 26.92 และ ร้อยละ 10.72 มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม

1.3 ภูมิสำเนาของคนงาน ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ภูมิสำเนาของคนงาน

ภูมิสำเนา	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	59	16.21
ภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพฯ)	206	56.59
ภาคเหนือ	29	7.97
ภาคอีสาน	54	14.84
ภาคใต้	16	4.39
รวม	364	100.00

จากตาราง 6 แสดงว่า คนงานส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 56.59 มีภูมิสำเนาอยู่ในภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพฯ) รองลงมา คือ ร้อยละ 16.21 มีภูมิสำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร และ ร้อยละ 14.84 มีภูมิสำเนาอยู่ในภาคอีสาน

1.4 ความเกี่ยวข้องกับคนงานในโรงงาน ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 ความเกี่ยวข้องกับคนงานในโรงงาน

ความเกี่ยวข้องกับคนงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	189	51.92
มี	175	48.08
รวม	364	100.00

จากตาราง 7 แสดงว่า คนงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับคนงานในโรงงาน ร้อยละ 51.92 และมีความเกี่ยวข้องกับคนงานในโรงงาน ร้อยละ 48.08

1.5 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	248	68.13
1 - 2 แห่ง	116	31.87
รวม	364	100.00

จากตาราง 8 แสดงว่า พนักงานส่วนใหญ่ คือร้อยละ 68.13 ไม่เคยมีประสิทธิภาพในการทำงาน และร้อยละ 31.87 มีประสิทธิภาพในการทำงาน 1 - 2 แห่ง

1.6 อายุการทำงานของคนงาน ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 อายุการทำงานของคนงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	168	46.16
6 - 10 ปี	43	11.81
11 - 15 ปี	43	11.81
16 ปีขึ้นไป	110	30.22
รวม	364	100.00

จากตาราง 9 แสดงว่า คนงาน ร้อยละ 46.16 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี รองลงมาคือ ร้อยละ 30.22 มีอายุการทำงานในระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป และมีอายุการทำงานในระยะเวลา 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี จำนวนเท่ากัน คือร้อยละ 11.81

2. การรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง

คนงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้รับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างจากวิธีการให้บริการข่าวสารต่าง ๆ กัน และรายละเอียดของข่าวสารที่ได้รับความนิยมเพียงพอในการตัดสินใจไปสมัครงานต่างกัน คนงานที่ได้รับข่าวสารครั้งแรกไม่เพียงพอจะรับข่าวสารเพิ่มเติมด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน และได้รับข่าวสารในจังหวัดต่างกันด้วย ซึ่งได้นำเสนอผลไว้ในข้อ 2.1 - 2.4

2.1 วิธีบริการข่าวสารที่คนงานได้รับข่าวสารการสมัครงานตำแหน่งนี้ครั้งแรก

ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 วิธีบริการข่าวสารที่คนงานได้รับข่าวสารรับสมัครงานตำแหน่งนี้ครั้งแรก

วิธีบริการข่าวสาร	จำนวน	ร้อยละ
1. ประกาศที่กรมแรงงาน และ/หรือสำนักจัดหางานเขต	2	0.55
2. ประกาศที่สำนักงานแรงงานจังหวัด	6	1.65
3. ประกาศที่หน้าบริษัทจัดหางานเอกชนในจังหวัด	2	0.55
4. ประกาศที่หน้าบริษัทจัดหางานเอกชนในกรุงเทพฯ	-	-
5. ประกาศตำแหน่งงานว่างตามกรมแรงงานในหนังสือพิมพ์	1	0.27
6. ประกาศตำแหน่งงานว่างของบริษัทหรือโรงงานในหนังสือพิมพ์	13	3.57
7. ประกาศรับสมัครงานที่หน้าบริษัทหรือโรงงาน	64	17.58
8. ประกาศรับสมัครงานที่สาธารณะต่าง ๆ	-	-
9. ประกาศรับสมัครงานโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย	3	0.82
10. ประกาศทางวิทยุกระจายเสียง	1	0.28
11. ประกาศทางโทรทัศน์	1	0.28
12. คำชักชวนของสาย นายหน้าของบริษัทจัดหางานเอกชน	1	0.28
13. คำแนะนำของผู้นำหมู่บ้าน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)	1	0.28
14. คำบอกเล่าของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร	-	-

ตาราง 10 (ต่อ)

วิธีการราชการ	จำนวน	ร้อยละ
15. ค่าบอกเล่าของเพื่อนบ้าน	111	30.49
16. ค่าบอกเล่าของพ่อแม่ ญาติ พี่น้อง	147	40.38
17. นิทรรศการของกรมแรงงาน	-	-
18. งานวันนักพบแรงงาน	-	-
19. ติดต่อสอบถามเจ้าหน้าที่กรมแรงงานด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์	-	-
20. ติดต่อสอบถามเจ้าหน้าที่บริษัท จัดหางานเอกชนด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์	-	-
21. ติดต่อบริษัท หรือโรงงานด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ ทาง โทรศัพท์	6	1.65
22. การแนะนำจากฝ่ายแนะแนวของสถานศึกษาที่เคยศึกษา	2	0.55
23. เอกสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของกรมแรงงาน	3	0.82
รวม	364	100.00

จากตาราง 10 แสดงว่า คนงานร้อยละ 40.38 ได้รับข่าวการรับสมัครงานตำแหน่งนี้
ครั้งแรกจากค่าบอกเล่าของพ่อแม่ ญาติ พี่น้อง รองลงมาคือ ร้อยละ 30.49 ได้รับข่าวการรับสมัคร
ตำแหน่งนี้ครั้งแรกจากค่าบอกเล่าของเพื่อนบ้าน และร้อยละ 17.58 ได้รับข่าวการรับสมัครงาน
ตำแหน่งนี้ครั้งแรกจากประกาศรับสมัครงานที่หน้าบริษัท หรือโรงงาน ตามลำดับ

2.2 ความเพียงพอของรายละเอียดของข่าวสารที่ได้รับครั้งแรก ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 11

ตาราง 11 ความเพียงพอของรายละเอียดของข่าวสารที่ได้รับครั้งแรก

ความเพียงพอของรายละเอียดของข่าวสาร	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	286	78.57
ไม่เพียงพอ	78	21.43
รวม	364	100.00

จากตาราง 11 แสดงว่า ข่าวสารที่คนงานได้รับครั้งแรกส่วนใหญ่ คือร้อยละ 78.57 มีรายละเอียดเพียงพอ และร้อยละ 21.43 มีรายละเอียดไม่เพียงพอ

2.3 การรับข่าวสารเพิ่มเติมของคณงานที่ได้รับข่าวสารครั้งแรกไม่พอเพียง ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 การรับข่าวสารเพิ่มเติมของคณงานที่ได้รับข่าวสารครั้งแรกไม่พอเพียง

วิธีการข่าวสาร	การรับข่าวสาร				
	ลำดับ 1	ลำดับ 2	ลำดับ 3	ลำดับ 4	ลำดับ 5
	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ
1. ประกาศกรมแรงงาน และ/หรือสำนักจัดหา					
งานเขต	5	6.17	-	2	4.18
2. ประกาศสำนักงานแรงงานจังหวัด	4	4.94	7	10.77	1
3. ประกาศหน่วยงานบริษัทจัดหางานเอกชนในจังหวัด	-	-	-	1	2.08
4. ประกาศหน่วยงานบริษัทจัดหางานเอกชนในกรุงเทพฯ	1	1.23	-	1	2.08
5. ประกาศตำแหน่งงานว่างงานกรมแรงงานใน					
หนังสือพิมพ์	3	3.70	2	3.08	8
6. ประกาศตำแหน่งงานว่างของบริษัท หรือ					
โรงงานในหนังสือพิมพ์	6	7.41	7	10.77	1
7. ประกาศรับสมัครงานที่หน้าบริษัท หรือโรงงาน	21	25.93	12	18.46	8
8. ประกาศสมัครตบที่สาธารณะต่าง ๆ	2	2.48	4	6.15	3

วิธีบริการชาวสาร	การได้รับชาวสาร									
	ลำดับ 1	ลำดับ 2	ลำดับ 3	ลำดับ 4	ลำดับ 5					
	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ					
9. ประกาศรับสมัครตามโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย	1	1.23	3	4.62	1	2.08	-	-	-	
10. ประกาศทางวิทยุกระจายเสียง	2	2.48	2	3.08	4	8.33	1	11.11	-	
11. ประกาศทางโทรศัพท์	2	2.48	1	1.54	1	2.08	1	11.11	1	25.00
12. ค่าชักชวนของสาย นายหนาของบริษัทจัดงาน เอกชน	1	1.23	1	1.54	2	4.18	-	-	-	-
13. ค่าแนะนำของผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)	1	1.23	1	1.54	-	-	-	-	-	-
14. ค่าบอกเล่าของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. ค่าบอกเล่าของเพื่อนบ้าน	16	19.75	11	16.91	4	8.33	-	-	-	-
16. ค่าบอกเล่าของพ่อแม่ พี่น้อง	14	17.28	12	18.46	2	4.17	-	-	-	-
17. นิทรรศการของกรมแรงงาน	-	-	1	1.54	4	8.33	-	-	-	-
18. งานวันนัดพบแรงงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19. ติดต่อสอบถามเจ้าหน้าที่กรมแรงงานด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์	1	1.23	-	-	-	-	-	-	-	-

วิธีการการชำระ	การได้รับชำระ				
	ลำดับ 1	ลำดับ 2	ลำดับ 3	ลำดับ 4	ลำดับ 5
	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ	จำนวน รอยละ
20. คิดต่อสอบณเจาหนาทบริษัทจัดหางานเอกชน ควยตนเอง ทางไปรษณีย ทางโทรศัพท์	-	-	-	1 11.11	-
21. คิดต่อบริษัท หรือโรงงานควยตนเอง ทางไปรษณีย ทางโทรศัพท์	1 1.23	1 1.54	5 10.41	1 11.12	1 25.00
22. การแนะนำจากฝ่ายแนะแนวของสถานศึกษา เคยศึกษา	-	-	-	-	-
23. เอกสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของกรมแรงงาน	-	-	-	-	-
รวม	81 100.00	65 100.00	48 100.00	9 100.00	4 100.00

จากตาราง 12 แสดงว่า คนงานได้รับชำระ เงินเพิ่มลำดับ 1 จากประกาศรับสมัครสหพันธ์บริษัท หรือโรงงาน มากที่สุด คือ รอยละ 25.03
ลำดับ 2 จากประกาศรับสมัครสหพันธ์บริษัท หรือโรงงาน และจากค่าบอกเล่าของพ่อแม่ ผู้ที่ พ้อง มากที่สุด คือ รอยละ 18.46 และลำดับ 3 จาก
ประกาศตำแหน่งงานว่างกรมแรงงานในหนังสือพิมพ์ มากที่สุด คือ รอยละ 16.67

2.4 จังหวัดที่คนงานได้รับข่าวการรับสมัครงาน ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 13 จังหวัดที่คนงานได้รับข่าวการรับสมัครงาน

จังหวัด	จำนวน	ร้อยละ
ต่างจังหวัด	192	52.75
กรุงเทพมหานคร	172	47.25
รวม	364	100.00

จากตาราง 13 แสดงว่า คนงานร้อยละ 52.75 ได้รับข่าวการรับสมัครงานในต่างจังหวัด และร้อยละ 47.25 ได้รับข่าวการรับสมัครงานในกรุงเทพมหานคร

3. การบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างตามความคิดเห็นของคณงาน ปรากฏผล
 ดังตาราง 14 - 21

3.1 ความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ตาม
 ความคิดเห็นของคณงาน ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 ความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ตามความ
 คิดเห็นของคณงาน

สื่อ	ค่าเฉลี่ย	แปลความ
1. วิทยู	3.93	มาก
2. โทรทัศน์	3.96	มาก
3. หนังสือพิมพ์	4.37	มาก
4. นิตยสาร วารสาร	2.53	ปานกลาง
5. ป้ายประกาศ	3.12	ปานกลาง
6. เอกสาร	2.37	น้อย
7. บุคคล	3.41	ปานกลาง
รวม	3.38	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงว่า โดยส่วนรวมคณงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็วและทั่วถึง
 ในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของ
 สื่อปรากฏว่า สื่อที่คณงานมีความเห็นว่าให้บริการข่าวสารได้รวดเร็วและทั่วถึงในระดับมาก คือ วิทยู
 โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ ส่วนสื่อที่ให้บริการข่าวสารได้รวดเร็วและทั่วถึงในระดับน้อย คือเอกสาร

3.2 ความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ
ตามความคิดเห็นของพนักงาน ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 ความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ตาม
ความคิดเห็นของพนักงาน

สื่อ	ค่าเฉลี่ย	แปลความ
1. วิทยู	4.02	มาก
2. โทรทัศน์	4.23	มาก
3. หนังสือพิมพ์	4.00	มาก
4. นิตยสาร วารสาร	2.85	ปานกลาง
5. ป้ายประกาศ	3.32	ปานกลาง
6. บุคคล	3.05	ปานกลาง
7. เอกสาร	2.68	ปานกลาง
รวม	3.45	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงว่า โดยส่วนรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อ ปรากฏว่า พนักงานมีความเห็นว่าการให้ข่าวสารผ่านทางวิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือในระดับมาก ส่วนสื่อประเภทอื่น ๆ มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือในระดับปานกลาง

3.3 ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ ตาม
ความคิดเห็นของคณงาน ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ ตามความคิดเห็น
ของคณงาน

หนังสือพิมพ์	ค่าเฉลี่ย	แปลความ
1. ข่าวสด	2.97	ปานกลาง
2. ฐานเศรษฐกิจ	3.13	ปานกลาง
3. คิวสยาม	2.60	ปานกลาง
4. เคล็ดนิวส์	3.74	มาก
5. เคล็ดนิวส์	2.75	ปานกลาง
6. ตลาดแรงงาน	4.03	มาก
7. ไทยรัฐ	4.32	มาก
8. แนวหน้า	3.15	ปานกลาง
9. บานเมือง	3.41	ปานกลาง
10. ประชาชาติธุรกิจ	2.90	ปานกลาง
11. มติชนรายวัน	3.03	ปานกลาง
12. วัฏจักร	3.35	ปานกลาง
13. สัมภาษณ์	3.51	มาก
14. สยามกีฬา	2.26	น้อย
15. สยามรัฐ	2.82	ปานกลาง
รวม	3.20	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงว่า โดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อของหนังสือพิมพ์ปรากฏว่า หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ตลาดแรงงาน ไทยรัฐ และสมัครคน มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับมาก หนังสือพิมพ์สยามก็มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับน้อย ส่วนหนังสือพิมพ์อื่น ๆ มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับปานกลาง

3.4 ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสาร ตามความคิดเห็นของคนงาน ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสาร ตามความคิดเห็นของคนงาน

นิตยสาร	ค่าเฉลี่ย	แปลความ
1. ขวัญเรือน	2.74	ปานกลาง
2. คู่สร้างคู่สม	2.97	ปานกลาง
3. ชีวิตจริง	2.82	ปานกลาง
4. ชีวิตรัก	2.74	ปานกลาง
5. คาราวาทยนตร์	2.95	ปานกลาง
6. ทวีต	2.38	ปานกลาง
7. มางกอกรายสัปดาห์	2.84	ปานกลาง
8. ภาพยนตร์บันเทิง	2.80	ปานกลาง
9. มวยสยาม	2.15	น้อย
10. โลกดารง	2.46	น้อย
11. สกุลไทย	2.66	ปานกลาง
12. สตรีสาร	2.80	ปานกลาง

ตาราง 17 (ต่อ)

นิตยสาร	ค่าเฉลี่ย	แปลความ
13. สาวสยาม	2.28	” น้อย
14. สาวสวย	2.20	” น้อย
รวม	2.63	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงว่าโดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อ ปรากฏว่า นิตยสาร มวยสยาม โลกการรา สาวสยาม และสาวสวยมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับน้อย ส่วนนิตยสารชื่ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับปานกลาง

3.5 ความเหมาะสมของสถานที่ที่ติดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่าง ตามความคิดเห็น
ของพนักงาน ปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 ความเหมาะสมของสถานที่ที่ติดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่าง ตามความคิดเห็นของพนักงาน

สถานที่	ค่าเฉลี่ย	แปลความ
1. โรงงาน บริษัท	4.16	มาก
2. โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย	3.55	มาก
3. ศูนย์การค้า	3.47	ปานกลาง
4. สถานีขนส่ง	3.76	มาก
5. สถานีรถไฟ	3.55	มาก
6. กรมแรงงาน	4.41	มาก
7. สำนักงานหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัด	4.03	มาก
8. ป้ายรถเมล์	3.37	ปานกลาง
รวม	3.79	มาก

จากตาราง 18 แสดงว่า โดยส่วนรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่
ติดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาตามสถานที่ ปรากฏว่า ศูนย์การค้า
และป้ายรถเมล์มีความเหมาะสมในการติดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับปานกลาง ส่วนสถานที่
อื่น ๆ มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับมาก

3.6 โอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงาน และบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานท่า ตามความคิดเห็นของพนักงาน ปรากฏผลดังตาราง 19

ตาราง 19 โอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานท่า ตามความคิดเห็นของพนักงาน

รายการ	ค่าเฉลี่ย	แปลความ
1. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	3.85	มาก
2. หอสมุดประชาชน	3.38	ปานกลาง
3. โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย	3.62	มาก
4. สำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัด	3.91	มาก
5. ผู้นำหมู่บ้าน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)	3.23	ปานกลาง
6. สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร	2.23	น้อย
7. พนักงานท่าและผู้สนใจทั่วไป	3.40	ปานกลาง
รวม	3.37	ปานกลาง

จากตาราง 19 โดยส่วนรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานท่าในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า การส่งเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างไปยังที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัยและสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัด พนักงานท่าจะมีโอกาสอ่านในระดับมาก การส่งไปยังหอสมุดประชาชน ผู้นำหมู่บ้าน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) และพนักงานท่าและผู้สนใจทั่วไป พนักงานท่าจะมีโอกาสอ่านในระดับปานกลาง ส่วนการส่งไปยังสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้นพนักงานท่าจะมีโอกาสอ่านในระดับน้อย

3.7 ประโยชน์ของรายละเอียดคำถามต่าง ๆ ของชาวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้
ในการตัดสินใจไปสมัครงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ประโยชน์ของรายละเอียดคำถามต่าง ๆ ของชาวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการ
ตัดสินใจไปสมัครงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน

รายการ	ค่าเฉลี่ย	แปลความ
1. ชื่อตำแหน่งงาน	4.50	มาก
2. เพศ	4.23	มาก
3. อายุ	4.20	มาก
4. วุฒิ	4.35	มาก
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	3.76	มาก
6. จำนวนที่จะรับเข้าทำงาน	3.99	มาก
7. เงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการ	4.11	มาก
8. วิธีการสมัคร	3.87	มาก
9. วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร	4.29	มาก
10. หลักฐานที่จะต้องใช้ในการสมัคร	4.41	มาก
11. ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร	4.25	มาก
12. ลักษณะงานของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร	3.88	มาก
13. สถานที่ที่จะต้องไปทำงาน	3.80	มาก
14. ลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับ	3.79	มาก
15. ความก้าวหน้าของงาน	3.63	มาก
รวม	4.07	มาก

จากตาราง 20 แสดงว่า โดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของรายละเอียดทั้ง 15 รายการของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อความตำแหน่งงานว่างมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานในระดับมากค่อนข้างไปทางมากที่สุด

3.8 วิธีให้บริการข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามความคิดเห็นของคนงาน ปรากฏผลดังตาราง 21

ตาราง 21 วิธีให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามความคิดเห็นของคนงาน

รายการ	ค่าเฉลี่ย	แปลความ
1. จัดรายการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์	4.37	มาก
2. จัดวันนัดพบแรงงาน	3.97	มาก
3. จัดนิทรรศการ เพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ	3.58	มาก
4. บริการตอบคำถามและขอส่งสัยแก่ผู้หางานทำ	3.39	ปานกลาง
5. บริการจัดหาข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ทันสมัยและถูกต้อง	3.69	มาก
6. แจกจ่ายเอกสารตำแหน่งงานว่างไปยังผู้ว่างงานและผู้นสนใจ	3.86	มาก
รวม	3.81	มาก

จากตาราง 21 แสดงว่า โดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นต่อวิธีการต่าง ๆ ในการให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้บริการตอบคำถามและขอส่งสัยแก่ผู้หางานทำในระดับปานกลาง และควรให้บริการวิธีอื่น ๆ ในระดับมากทุกข้อ

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกันและพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

4.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ปรากฏผลตาราง 22 - 63

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้
ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สื่อ	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. วิทยู	2	361	0.23	368.76	0.12	1.02	0.11
2. โทรทัศน์	2	361	6.67	363.82	3.33	1.01	3.31*
3. หนังสือพิมพ์	2	361	4.64	236.03	2.32	0.65	3.55*
4. นิตยสาร วารสาร	2	361	2.59	322.08	1.29	0.89	1.45
5. ป้ายประกาศ	2	361	2.32	425.60	1.16	1.18	0.98
6. เอกสาร	2	361	2.02	360.65	1.01	1.00	1.01
7. บุคคล	2	361	13.27	558.73	6.64	1.55	4.29*
รวม	2	361	0.19	92.10	0.10	0.26	0.38

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า โดยส่วนรวมพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ
ความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อ ปรากฏว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นว่า

วิทย์ นิตยสาร วารสาร ป้ายประกาศ และเอกสารให้ข่าวสารไครวคเร็วและทั่วถึงแตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และบุคคล คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
 มีความเห็นว่าให้ข่าวสารไครวคเร็วและทั่วถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความรวดเร็ว
 และทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และบุคคลแตกต่างกันที่ระดับ
 ไคบาง จึงได้ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ นิวแมน-คูลส์ ปรากฏผลดังตาราง 23 - 25

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้บริการตำแหน่งงานว่างของโทรศัพท์เป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	ค่าเฉลี่ย 3.81	3.97	4.13
ประถมศึกษา	3.81	-	0.16
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.97	-	0.16
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.13	-	-
	r	2	3
	q .95 (r, 361)	2.77	3.31
$\sqrt{\frac{MS_{W/\tilde{n}}}{n}}$	q .95 (r, 361)	0.21	0.25
	q .99 (r, 361)	3.64	4.12
$\sqrt{\frac{MS_{W/\tilde{n}}}{n}}$	q .99 (r, 361)	0.27	0.31

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 23 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างของโทรศัพท์แตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่าโทรศัพท์ให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างไวกว่าและทั่วถึงมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็วและทั่วถึงใน
การให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์เป็นรายคู่ของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	ค่าเฉลี่ย	4.25	4.35	4.52
ประถมศึกษา	4.25	-	0.10	0.27 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.35		-	0.17
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.52			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.17	0.20
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .99 (r, 361)		0.22	0.25

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 แสดงว่า คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์แตกต่างจากคณงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่าหนังสือพิมพ์ให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างไ้รวดเร็วและทั่วถึงมากกว่าคณงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของบุคคลเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนต้น	ประถมศึกษา	
	ค่าเฉลี่ย	3.24	3.29	3.65
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.24	-	0.05	0.41**
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.29	-	-	0.36*
ประถมศึกษา	3.65	-	-	-
	r	2	3	
$\sqrt{\frac{MS_{W/\bar{X}}}{n}}$	q .95 (r, 361)	2.77	3.31	
	q .95 (r, 361)	0.26	0.31	
$\sqrt{\frac{MS_{W/\bar{X}}}{n}}$	q .99 (r, 361)	3.64	4.12	
	q .99 (r, 361)	0.34	0.38	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของบุคคลแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของบุคคลแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความเห็นว่าบุคคลให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างได้รวดเร็วและทั่วถึงมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้
 ขาวสารตำแหน่งงานว่างตามสื่อต่าง ๆ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สื่อ	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. วิทย์	2	361	0.45	296.42	0.22	0.82	0.27
2. โทรทัศน์	2	361	0.34	288.27	0.17	0.80	0.22
3. หนังสือพิมพ์	2	361	0.07	322.93	0.03	0.89	0.04
4. นิตยสาร วารสาร	2	361	4.88	342.51	2.44	0.95	2.57
5. ป้ายประกาศ	2	361	2.27	489.12	1.14	1.35	0.84
6. บุคคล	2	361	3.06	502.05	1.53	1.35	1.00
7. เอกสาร	2	361	12.90	420.14	6.45	1.16	5.54 **
รวม	2	361	0.78	84.42	0.39	0.23	1.67

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 แสดงว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ขาวสารตำแหน่งงานว่างตามสื่อต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อ ปรากฏว่าคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นว่า วิทย์ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร ป้ายประกาศ และบุคคลในขาวสารใดรวดเร็วและทั่วถึงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเอกสาร คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นว่า ให้ขาวสารใดรวดเร็วและทั่วถึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ขาวสารตำแหน่งงานว่างของเอกสารแตกต่างกันที่ระดับใดบ้าง จึงได้ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ นิวแมน-คูลส์ ปรากฏผลดังตาราง 27

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของเอกสารเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	2.50	2.50	2.63	2.94
ประถมศึกษา	2.50	-	0.13	0.44 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.63		-	0.31 *
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	2.94			-
	r		2	3
	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
$\sqrt{\frac{MS_{W/ñ}}$	q .95 (r, 361)		0.22	0.27
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{\frac{MS_{W/ñ}}$	q .99 (r, 361)		0.29	0.33

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของเอกสารแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของเอกสารแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่าเอกสารให้ข่าวสารที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าว
ตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

หนังสือพิมพ์	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. ชาวสค	2	361	0.05	448.62	0.02	1.24	0.02
2. ฐานเศรษฐกิจ	2	361	9.63	470.04	4.81	1.30	3.70*
3. ทวสยาม	2	361	2.06	363.56	1.04	1.01	1.03
4. เติสินวิสัย	2	361	0.72	345.96	0.36	0.96	0.38
5. เติสินวิสัย	2	361	1.10	377.64	0.55	1.05	0.53
6. ตลาดแรงงาน	2	361	15.07	453.60	7.54	1.29	5.60**
7. ไทยรัฐ	2	361	1.23	297.80	0.62	0.82	0.75
8. แนวหน้า	2	361	1.65	378.34	0.82	1.05	0.79
9. บานเมือง	2	361	4.33	371.85	2.17	1.03	2.10
10. ประชาชาติธุรกิจ	2	361	5.66	359.58	2.83	1.00	2.84
11. มติชนรายวัน	2	361	5.74	441.99	2.87	1.22	2.34
12. วิทยจักร	2	361	15.07	664.22	7.53	1.84	4.09*
13. สัมพันธ์	2	361	2.96	581.97	1.48	1.61	0.92
14. สยามกีฬา	2	361	3.53	318.67	1.77	0.88	2.00
15. สยามรัฐ	2	361	6.50	388.16	3.25	1.08	3.02*
รวม	2	361	1.00	113.07	0.50	0.31	1.60

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 แสดงว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อ ปรากฏว่า คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นว่าหนังสือพิมพ์ตลาดแรงงานมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ส่วนหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ วัฏจักร และสยามรัฐ คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน วัฏจักร และสยามรัฐแตกต่างกันที่ระดับใดบ้าง จึงได้ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ นิวแมน คูสต์ ปรากฏผลดัง

ตาราง 29 - 32

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการ
ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจเป็นรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษา
ต่างกัน

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น				ประถมศึกษา	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	ค่าเฉลี่ย	2.89	3.19	3.29		
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.89	-	0.30 *	0.40 **		
ประถมศึกษา	3.19		-	0.10		
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.29			-		
	r		2	3		
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31		
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 361)		0.23	0.28		
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 361)		3.64	4.12		
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 361)		0.31	0.35		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 แสดงว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ
แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และพนักงานที่มีการศึกษาระดับประศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาลึกกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษาที่มีความเห็นวาทะเชิงสนับสนุนเศรษฐกิจที่มีความเหมาะสมในการประกาศใช้ตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการ
ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ตลาดแรงงาน เป็นรายคู่ของพนักงานที่มีระดับ
การศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น				ประถมศึกษา	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	ค่าเฉลี่ย	3.85	3.92	4.32		
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.85	-	0.07	0.47**		
ประถมศึกษา	3.92		-	0.40**		
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.32			-		
	r		2	3		
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q	.95 (r, 361)	2.77	3.31		
	q	.95 (r, 361)	0.23	0.28		
	q	.99 (r, 361)	3.64	4.12		
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q	.99 (r, 361)	0.31	0.35		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 แสดงว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ตลาดแรงงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่าหนังสือพิมพ์ตลาดแรงงานมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ผู้จัดการ เป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประณัติศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.17	3.17	3.28	3.64
ประณัติศึกษา	3.17	-	0.11	0.47**
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.28		-	0.36*
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.64			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_W/n}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.28	0.33
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_W/n}$	q .99 (r, 361)		0.37	0.42

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ผู้จัดการแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์ผู้จัดการมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์สยามรัฐ เป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	ค่าเฉลี่ย	2.64	2.92	2.93
ประถมศึกษา	2.64	-	0.28**	0.28*
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.92		-	0.01
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	2.93			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .95 (r, 361)		0.21	0.26
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .99 (r, 361)		0.28	0.32

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์สยามรัฐแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์สยามรัฐแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์สยามรัฐ มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
ตำแหน่งงานว่างของนิคมสารของหน่วยงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน

นิคมสาร	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. ขวัญเรือน	2	361	11.35	564.38	5.67	1.56	3.63 *
2. คูสรวงอุดม	2	361	3.47	695.20	1.73	1.93	0.90
3. ชีวิตจริง	2	361	5.39	624.00	2.69	1.73	1.56
4. ชีวิตรัก	2	361	9.96	601.76	4.98	1.67	2.99
5. การภาพยนตร์	2	361	2.29	706.61	1.15	1.96	0.59
6. ทิวาว	2	361	8.93	525.22	4.47	1.45	3.07
7. บางกอกทรายสัปดาห์	2	361	26.31	559.76	13.16	1.55	8.48 **
8. ภาพยนตร์บันเทิง	2	361	23.27	634.48	11.64	1.76	6.62 **
9. มวยสยาม	2	361	4.44	387.55	2.22	1.07	2.07
10. โลกคารา	2	361	7.80	522.66	3.90	1.45	2.69
11. สดุดไทย	2	361	16.37	540.74	8.19	1.50	5.46 **
12. สตรีสาร	2	361	37.71	604.36	18.85	1.67	11.26 **
13. สาวสยาม	2	361	11.42	382.00	5.71	1.06	5.40 **
14. สาวสวย	2	361	14.21	376.15	7.11	1.04	6.82 **
รวม	2	361	8.52	281.80	4.26	0.78	5.46 **

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงว่า โดยส่วนรวมคณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น
ต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติระดับ .01 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็น
ว่า นิตยสารบางกอกรายสัปดาห์ ภาพยนตร์บันเทิง สกุลไทย สตรีสาร สาวสยาม และสาวสวยมี
ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
ส่วนนิตยสารขวัญเรือน คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นว่ามี ความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อความเหมาะสม
ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสาร โดยส่วนรวม นิตยสารขวัญเรือน บางกอกรายสัปดาห์
ภาพยนตร์บันเทิง สกุลไทย สตรีสาร สาวสยาม และสาวสวยแตกต่างกันที่ระดับใดบ้าง จึงได้ทดสอบ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน ทูลส์ ปรากฏผลดังตาราง 34 - 41

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศ
ชาวตำแหน่งงานว่างของนิคมสารเป็นรายคู่ของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประณศึกษา	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนต้น
	2.43	2.43	2.72	2.77
ประณศึกษา	2.43	-	0.29**	0.34**
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	2.72		-	0.05
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.77			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.18	0.22
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .99 (r, 361)		0.24	0.27

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงว่า คณงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศชาวตำแหน่งงานว่างของนิคมสารแตกต่างจากคณงานที่มีการศึกษาระดับประณศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คณงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า นิคมสารมีความเหมาะสมในการประกาศชาวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานที่มีการศึกษาระดับประณศึกษา

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารขวัญเรือนเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	
	ค่าเฉลี่ย	2.52	2.82	2.92
ประถมศึกษา	2.52	-	0.30*	0.40 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.82		-	0.10
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	2.92			-
	r	2	3	
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .95 (r, 361)	2.77	3.31	
	q .95 (r, 361)	0.26	0.31	
	q .99 (r, 361)	3.64	4.12	
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .99 (r, 361)	0.34	0.38	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารขวัญเรือนแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารขวัญเรือนแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า นิตยสารขวัญเรือนมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารบางกอกรายสัปดาห์เป็นรายคู่ของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	2.51	2.51	2.97	3.12
ประถมศึกษา	2.51	-	0.46 **	0.61 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.97		-	0.15
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.12			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/S}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.26	0.31
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_{W/S}}$	q .99 (r, 361)		0.34	0.38

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงว่า คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารบางกอกรายสัปดาห์แตกต่างจากคณงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นว่า นิตยสารบางกอกรายสัปดาห์มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารภาพยนตร์บันเทิง เป็นรายคู่ของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประณศึกษา	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนต้น
	ค่าเฉลี่ย	2.51	2.86	3.12
ประณศึกษา	2.51	-	0.35 *	0.61 **
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	2.86		-	0.26
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.12			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.27	0.33
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .99 (r, 361)		0.36	0.41

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงว่า คณงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารภาพยนตร์บันเทิงแตกต่างจากคณงานที่มีการศึกษาระดับประณศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างจากคณงานที่มีการศึกษาระดับประณศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คณงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า นิตยสารภาพยนตร์บันเทิง มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานที่มีการศึกษาระดับประณศึกษา

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารสกุลไทยเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	ค่าเฉลี่ย	2.41	2.74	2.90
ประถมศึกษา	2.41	-	0.33 **	0.49**
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.74		-	0.16
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	2.90			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.25	0.30
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .99 (r, 361)		0.33	0.38

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารสกุลไทย แตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า นิตยสารสกุลไทยมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิคมสารสิทธิ์สาร เป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	ค่าเฉลี่ย	2.39	2.99	3.10
ประถมศึกษา	2.39	-	0.60 **	0.71 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.99		-	0.11
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.10			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_W/n}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.27	0.32
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_W/n}$	q .99 (r, 361)		0.35	0.40

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิคมสารสิทธิ์สาร แตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่านิคมสารสิทธิ์สารมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารสาวสยามเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	ค่าเฉลี่ย	2.07	2.34	2.48
ประถมศึกษา	2.07	-	0.27 *	0.41 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.34		-	0.14
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	2.48			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/\bar{n}}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.21	0.25
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_{W/\bar{n}}}$	q .99 (r, 361)		0.28	0.32

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 40 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า นิตยสารสาวสยามมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 41 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิคมसारสาวยเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	1.96	1.96	2.25	2.43
ประถมศึกษา	1.96	-	0.29 **	0.47 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.25		-	0.18
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	2.43			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/N}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.21	0.25
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_{W/N}}$	q .99 (r, 361)		0.28	0.31

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า นิคมसारสาวยมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา

ตาราง 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของสถานที่
ที่คิปรักษาวำตำแหน่งงานว่างของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สถานที่	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. โรงงาน บริษัท	2	361	6.00	316.08	3.00	0.88	3.42 *
2. โรงเรียน วิทยาลัย							
มหาวิทยาลัย	2	361	27.12	456.99	13.56	1.27	10.71**
3. ศูนย์การค้า	2	361	11.85	404.88	5.92	1.12	5.28**
4. สถานีขนส่ง	2	361	4.92	432.32	2.46	1.20	2.05
5. สถานีรถไฟ	2	361	9.70	466.41	4.85	1.29	3.75*
6. กรมแรงงาน	2	361	4.36	253.47	2.18	0.70	3.10*
7. สำนักจัดหางานเขต							
สำนักงานแรงงานจังหวัด	2	361	13.15	355.63	6.57	0.99	6.67**
8. ป้ายรถเมล์	2	361	1.89	437.04	0.94	1.21	0.78
รวม	2	361	6.02	128.76	3.01	0.36	8.44**

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 42 แสดงว่า โดยส่วนรวมคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่คิปรักษาวำตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า คณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นว่า โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศูนย์การค้า และสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดมีความเหมาะสม

ในการตีประภาสข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ส่วนโรงงาน บริษัท สถานีรถไฟ และกรมแรงงานมีความเหมาะสมในการตีประภาสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อความเหมาะสมในการตีประภาสข่าวตำแหน่งงานว่างของสถานที่ตีประภาสโดยรวม โรงงาน บริษัท โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศูนย์การค้า สถานีรถไฟ กรมแรงงาน และสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงาน จังหวัดแตกต่างกันที่ระดับใดบ้าง จึงได้ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ นิวแมน คูสล์ ปรากฏผลดังตาราง 43 - 49

ตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของสถานที่
ที่คปประภาศชาวตำแหน่งงานว่างเป็นรายคู่ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประณศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.74	3.77	4.03	
ประณศึกษา	3.74	-	0.03	0.29 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.77		-	0.26 **
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.03			-
	r	2	3	
$\sqrt{MS_W/ก}$	q .95 (r, 361)	2.77	3.31	
$\sqrt{MS_W/ก}$	q .95 (r, 361)	0.12	0.15	
$\sqrt{MS_W/ก}$	q .99 (r, 361)	3.64	4.12	
$\sqrt{MS_W/ก}$	q .99 (r, 361)	0.16	0.18	

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของสถานที่ที่คปประภาศชาวตำแหน่งงานว่างแตกต่างจากคนงานที่มี
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ
คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า สถานที่ที่คปประภาศชาวตำแหน่ง
งานว่างมีความเหมาะสมมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการตี
 ประค่าจ้างตำแหน่งงานว่างของโรงงาน บริษัท เป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนต้น	ประถมศึกษา	
	ค่าเฉลี่ย	4.03	4.08	4.32
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.03	-	0.05	0.29**
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.08		-	0.24*
ประถมศึกษา	4.32			-
	r	2	3	
	q .95 (r , 361)	2.77	3.31	
$\sqrt{MS_{w/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 361)	0.19	0.23	
	q .99 r(, 361)	3.64	4.12	
$\sqrt{MS_{w/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 361)	0.25	0.29	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการตีค่าจ้างตำแหน่งงานว่างของโรงงาน บริษัท แตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษามีความเห็นว่า โรงงาน บริษัท มีความเหมาะสมในการประกาศค่าจ้างตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการตีพิมพ์
ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นรายคู่ของหน่วยงานที่มีระดับ
การศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประณศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.28	3.28	3.48	3.92
ประณศึกษา	3.28	-	0.20	0.64 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.48		-	0.44 **
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.92			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.23	0.28
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
	q .99 (r, 361)		0.30	0.35

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 45 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของโรงเรียน วิทยาลัย
มหาวิทยาลัย แตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษาอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความ
เห็นว่าโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมในการตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่าง
มากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการตี
 ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของศูนย์การค้าเป็นรายคู่ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.28	3.28	3.47	3.71
ประถมศึกษา	3.28	-	0.19	0.41 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.47		-	0.24
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.71			-
	r		2	3
	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
$\sqrt{MS_W/n}$	q .95 (r, 361)		0.22	0.26
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_W/n}$	q .99 (r, 361)		0.29	0.32

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 46 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการตีประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของศูนย์การค้าแตกต่างจาก
 คนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการ
 ศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า ศูนย์การค้ามีความเหมาะสมในการตีประกาศ
 ข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการตี
 ประภาศชาวตำแหน่งงานว่างของสถานีรถไฟเป็นรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น	ประถมศึกษา	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.37	3.37	3.49	3.77
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.37	-	0.12	0.40 **
ประถมศึกษา	3.49		-	0.28 *
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.77			-
	r	2	3	
$\sqrt{MS_W/n}$	q .95 (r, 361)	2.77	3.31	
	q .95 (r, 361)	0.23	0.28	
	q .99 (r, 361)	3.64	4.12	
$\sqrt{MS_W/n}$	q .99 (r, 361)	0.31	0.35	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 แสดงว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการตีประภาศชาวตำแหน่งงานว่างของสถานีรถไฟแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า สถานีรถไฟมีความเหมาะสมในการตีประภาศชาวตำแหน่งงานว่างมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการติด
ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของกรมแรงงานเป็นรายคู่ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	ประถมศึกษา	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	
	ค่าเฉลี่ย	4.32	4.34	4.56
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.32	-	0.02	0.24 *
ประถมศึกษา	4.34	-	0.22*	
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.56		-	
	r	2	3	
$\sqrt{MS_W/n}$	q .95 (r, 361)	2.77	3.31	
	q .95 (r, 361)	0.17	0.21	
	q .99 (r, 361)	3.64	4.12	
$\sqrt{MS_W/n}$	q .99 (r, 361)	0.23	0.26	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการติดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของสถานีรถไฟแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า กรมแรงงานมีความเหมาะสมในการติดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการคิด
ประกาศค่าตำแหน่งงานว่างของสำนักงานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นรายคู่ของ
คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประณัติศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.86	3.86	3.93	4.29
ประณัติศึกษา	3.86	-	0.07	0.43**
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.93		-	0.36**
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.29			-
	r	2	3	
	q .95 (r, 361)	2.77	3.31	
$\sqrt{MS_{w/\bar{n}}}$	q .95 (r, 361)	0.20	0.24	
	q .99 (r, 361)	3.64	4.12	
$\sqrt{MS_{w/\bar{n}}}$	q .99 (r, 361)	0.27	0.30	

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 49 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศค่าตำแหน่งงานว่างของกรมแรงงานแตกต่างจาก
คนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า สำนักงานเขต
สำนักงานแรงงานจังหวัด มีความเหมาะสมในการคิดประกาศค่าตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงาน
ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา

ตาราง 50 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่
ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานฯ ของคนงานที่มีระดับ
การศึกษาต่างกัน

รายการ	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. ท่อหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	2	361	3.36	390.63	1.68	1.08	1.55
2. หอสมุดประชาชน	2	361	1.66	352.49	0.83	0.98	0.85
3. โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย	2	361	30.07	413.37	15.03	1.15	13.13 **
4. สำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัด	2	361	21.99	372.37	10.99	1.03	10.66 **
5. ผู้นำหมู่บ้าน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)	2	361	2.36	424.79	1.18	1.18	1.00
6. สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร	2	361	0.42	363.11	0.21	1.00	0.21
7. หน่วยงานท่าและยูสไนท์ทั่วไป	2	361	0.95	540.49	0.48	1.50	0.32
รวม	2	361	2.00	125.16	1.00	0.35	2.88

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 แสดงว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานท่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นว่า หน่วยงานท่ามีโอกาสนอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่าง

ที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัด
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อโอกาสใน
การอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และ
สำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัด ของหน่วยงานเหล่านี้แตกต่างกันที่ระดับใดบ้าง จึงทดสอบ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ นิวแมน-คูสต์ ปรากฏผลดังตาราง 51 - 52

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่านเอกสาร
เผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ของผู้หางานทำเป็น
รายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประมาณศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.39	3.39	3.47	4.03
ประมาณศึกษา	3.39	-	0.08	0.64**
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.47		-	0.56**
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.03			-
	r	2	3	
$\sqrt{MS_{W/\bar{n}}}$	q .95 (r, 361)	2.77	3.31	
	q .95 (r, 361)	0.22	0.26	
	q .99 (r, 361)	3.64	4.12	
$\sqrt{MS_{W/\bar{n}}}$	q .99 (r, 361)	0.29	0.33	

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 51 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย
มหาวิทยาลัย ของผู้หางานทำแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประมาณศึกษา
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมี
ความเห็นว่าการอ่านเอกสารเผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประมาณศึกษา

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่านเอกสาร
เผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดของบุคลากร
เป็นรายคู่ของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.67	3.67	3.85	4.25
ประถมศึกษา	3.67	-	0.18	0.58**
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.85		-	0.40**
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.25			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/N}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.21	0.25
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_{W/N}}$	q .99 (r, 361)		0.27	0.31

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 แสดงว่า คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังสำนักจัดหางานเขต
สำนักงานแรงงานจังหวัด ของบุคลากรต่างจากคณงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
และประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า
มัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า บุคลากรมีโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ชาวตำแหน่งงาน
ว่างที่ส่งไปยังสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดมากกว่าคณงานที่มีการศึกษาระดับมั
ธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา

ตาราง 53 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของรายละเอียดคำถามต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

รายการ	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. ชื่อตำแหน่งงาน	2	361	0.03	234.97	0.01	0.65	0.02
2. เพศ	2	361	2.36	260.79	1.18	0.72	1.63
3. อายุ	2	361	0.55	263.81	0.28	0.73	0.38
4. วุฒิ	2	361	1.36	249.33	0.68	0.69	0.99
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	2	361	0.09	386.12	0.04	1.08	0.04
6. จำนวนที่จะรับเข้าทำงาน	2	361	6.10	348.87	3.05	0.97	3.16 *
7. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ	2	361	0.24	396.14	0.12	1.10	0.11
8. วิธีการสมัคร	2	361	1.26	362.93	0.63	1.01	0.63
9. วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร	2	361	11.88	296.41	5.94	0.82	7.23 **
10. หลักฐานที่จะต้องใช้ในการสมัคร	2	361	2.29	265.89	1.15	0.74	1.56
11. ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร	2	361	9.78	340.96	4.89	0.94	5.18**
12. ลักษณะงานของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร	2	361	0.21	330.48	0.10	0.92	0.11
13. สถานที่ที่จะต้องไปทำงาน	2	361	5.74	373.42	2.87	1.03	2.77
14. ลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับ	2	361	14.40	312.31	7.20	0.87	8.32**

ตาราง 53 (ต่อ)

รายการ	df		MS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
15. ความก้าวหน้าของงาน	2	361	0.61	415.80	0.30	1.15	0.26
รวม	2	361	1.69	102.59	0.64	0.28	2.97

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 53 แสดงว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของรายละเอียดด้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นว่า วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร และลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับสมัครมีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำนวนที่จะรับเข้าทำงาน คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นว่า มีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อประโยชน์ของจำนวนที่จะรับเข้าทำงาน วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร และลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกันที่ระดับใดบ้าง จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความวิธีการของ นิวแมน-คูลส์ ปรากฏผลดังตาราง 54 - 57

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของจำนวนที่จะรับ
เข้าทำงานในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	คะแนนศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	
	ค่าเฉลี่ย	3.86	3.96	4.17
คะแนนศึกษา	3.86	-	0.10	0.31 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.96		-	0.21
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.17			-
	r	2	3	
	q .95 (r, 361)	2.77	3.31	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .95 (r, 361)	0.20	0.24	
	q .99 (r, 361)	3.64	4.12	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .99 (r, 361)	0.27	0.30	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 54 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของจำนวนที่จะรับเข้าทำงานในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างจาก
คนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มี
การศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า จำนวนที่จะรับเข้าทำงานมีประโยชน์ต่อ
การตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 55 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของวัน เวลา และสถานที่รับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	4.06	4.06	4.38	4.46
ประถมศึกษา	4.06	-	0.32 **	0.40 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.38		-	0.08
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.46			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_W/n}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.19	0.22
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_W/n}$	q .99 (r, 361)		0.25	0.28

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 55 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของวัน เวลา และสถานที่รับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า วัน เวลา และสถานที่รับสมัครมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 56 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของช้อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ประณศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น			
	ค่าเฉลี่ย	4.04	4.36	4.40
ประณศึกษา	4.04	-	0.32**	0.36**
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.36		-	0.04
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.40			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.20	0.24
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
	q .99 (r, 361)		0.26	0.30

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 56 แสดงว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของช้อบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับประณศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นเห็นว่า ช้อของบริษัทหรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประณศึกษา

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของลักษณะงาน
ของตำแหน่งงานที่เปิดรับในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.54	3.54	3.91	3.97
ประถมศึกษา	3.54	-	0.37 **	0.43 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.91		-	0.06
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.97			-
	r	2	3	
	q .95 (r, 361)	2.77	3.31	
$\sqrt{MS_W/\text{ห}}$	q .95 (r, 361)	0.19	0.23	
	q .99 (r, 361)	3.64	4.12	
$\sqrt{MS_W/\text{ห}}$	q .99 (r, 361)	0.25	0.29	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 57 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและ
มัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของลักษณะงานของตำแหน่งงานที่เปิดรับในการ
ตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มี
ความเห็นวาลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงาน
ที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา

ตาราง 58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับ
ตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

รายการ	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. จักรายการเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิทยุและโทรทัศน์	2	361	6.81	263.86	4.41	0.73	6.08**
2. จัดวันนัดพบแรงงาน	2	361	1.52	356.09	0.76	0.93	0.82
3. จัดนิทรรศการเพื่อให้ข่าวสาร ตำแหน่งงานว่าง ใน โอกาสต่าง ๆ	2	361	17.06	307.79	8.53	0.85	10.00 **
4. บริการตอบคำถามและ ขอสงสัยแก่ผู้หางานทำ	2	361	1.53	383.07	0.77	1.06	0.72
5. บริการจัดหาข่าวสาร ตำแหน่งงานว่างให้ทันสมัย และถูกต้อง	2	361	5.15	392.39	2.58	1.09	2.37
6. แจกจ่ายเอกสารตำแหน่งงาน ว่างไปยังผู้ว่างงานและผู้สนใจ	2	361	4.69	356.44	2.34	0.99	2.37
รวม	2	361	4.00	129.63	2.00	0.36	5.57 **

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 58 แสดงว่า โดยส่วนรวมคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็น
ต่อการให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า คณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี

ความเห็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของจรัญการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ และจัด
นิทรรศการเพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ส่วนการให้บริการด้วยวิธีการอื่น ๆ คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็น
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการให้บริการ
ข่าวสารโดยรวม การจรัญการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ และการจัดนิทรรศการ
เพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันที่ระดับใดบ้าง
จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายตัวด้วยวิธีการของ นิวแมน กูลส์ ปรากฏผลดังตาราง 59 - 61

ตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.69	3.69	3.83	3.93
ประถมศึกษา	3.69	-	0.14 *	0.24 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.83		-	0.10
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.93			-
	r	2	3	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 361)	2.77	3.31	
	q .95 (r, 361)	0.12	0.15	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 361)	3.64	4.12	
	q .99 (r, 361)	0.16	0.18	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 59 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นเกี่ยวกับการให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างควรวีธีการต่าง ๆ มากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 60 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดรายการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประเพณีศึกษา	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนต้น
	4.17	4.17	4.45	4.53
ประเพณีศึกษา	4.17	-	0.28 **	0.36**
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.45		-	0.08
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.53			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .95 (r, 361)		2.77	3.31
	q .95 (r, 361)		0.18	0.21
	q .99 (r, 361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .99 (r, 361)		0.23	0.26

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 60 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดรายการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาระดับประเพณีศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดรายการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์มากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประเพณีศึกษา

ตาราง 61 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริหารการ เพื่อให้
 ข้าราชการตำแหน่งงานวางในโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเป็นรายคู่ของคณงานที่มี
 ระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.34	3.34	3.57	3.86
ประถมศึกษา	3.34	-	0.23 *	0.52**
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.57		-	0.29**
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.86			-
	r		2	3
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .95 (r,361)		2.77	3.31
	q .95 (r,361)		0.19	0.23
	q .99 (r,361)		3.64	4.12
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .99 (r,361)		0.25	0.28

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 61 แสดงว่า คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มี
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริหารการ เพื่อให้ข้าราชการตำแหน่งงานวางในโอกาสต่าง ๆ ของ
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างจากคณงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และคณงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริหารการ เพื่อให้ข้าราชการตำแหน่งงานวางในโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงาน
 ที่เกี่ยวข้องแตกต่างจากคณงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดนิทรรศการเพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ มากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา และคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดนิทรรศการเพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ มากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 62 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการบริการชาวสาร เกี่ยวกับ
ตำแหน่งงานว่างของคณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.92	0.96	5.76 **
ภายในกลุ่ม	361	60.04	0.17	
รวม	363	61.96		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 62 แสดงว่า คณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการให้บริการชาวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คณงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการชาวสารตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการชาวสารตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน ซึ่งจะได้ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ นิวแมน-คูลส์ เพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 62

ตาราง 63 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการบริการชาวสาร เกี่ยวกับ
ตำแหน่งงานว่างเป็นรายคู่ ของคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
	3.31	3.31	3.41	3.49
ประถมศึกษา	3.31	-	0.10	0.18 **
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.41		-	0.08
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.49			-
	r	2	3	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .95 (r, 361)	2.77	3.31	
	q .95 (r, 361)	0.85	0.10	
	q .99 (r, 361)	3.64	4.12	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .99 (r, 361)	0.11	0.13	

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 63 แสดงว่า คนงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความ
คิดเห็นต่อการบริการชาวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างแตกต่างจากคนงานที่มีการศึกษาในระดับ
ประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษา
ตอนต้นมีความเห็นต่อการบริการชาวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาในระดับ
ประถมศึกษา

4.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
ของหน่วยงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน ปรากฏผลตามตาราง 64

ตาราง 64 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้
ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ของหน่วยงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

สื่อ	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. วิทยู	3	360	2.74	366.26	0.91	1.02	0.90
2. โทรทัศน์	3	360	3.51	367.03	1.17	1.02	1.15
3. หนังสือพิมพ์	3	360	14.36	226.31	4.79	0.63	7.61 **
4. นิตยสาร วารสาร	3	360	4.77	319.90	1.59	0.89	1.79
5. ป้ายประกาศ	3	360	3.71	424.21	1.24	1.18	1.05
6. เอกสาร	3	360	1.52	361.15	0.51	1.00	0.51
7. บุคคล	3	360	3.41	568.60	1.14	1.58	0.72
รวม	3	360	0.96	91.34	0.32	0.25	1.26

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 64 แสดงว่า โดยส่วนรวมหน่วยงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน
ความคิดเห็นต่อความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อ ปรากฏว่า หน่วยงานที่มีพฤติกรรม
การรับข่าวสารต่างกันมีความคิดเห็นต่อความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่าง
ผ่านหนังสือพิมพ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสื่อประเภทอื่น ๆ หน่วยงานที่มี
พฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกันมีความคิดเห็นว่าการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างใดรวดเร็วและทั่วถึง
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารทางกับ มีความเห็นต่อ
 ความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารของหนังสือพิมพ์แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะทดสอบ
 ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ควยวิสัยของ นิวแมน คูลดัส ปรากฏผลดังตาราง 65

ตาราง 65 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์เป็นรายคู่ของคณงานพิมพ์พฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พึง	สนทนาซักถาม	ดู ชม	อ่าน
	ค่าเฉลี่ย	4.08	4.28	4.41	4.58
พึง	4.08	-	0.20	0.33 *	0.50 **
สนทนาซักถาม	4.28		-	0.13	0.30
ดู ชม	4.41			-	0.17
อ่าน	4.58				-
	r		2	3	4
	q .95 (r, 360)		2.77	3.31	3.63
$\sqrt{MS_{w/g}}$	q .95 (r, 360)		0.25	0.30	0.33
	q .99 (r, 360)		3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{w/g}}$	q .99 (r, 360)		0.34	0.38	0.41

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 65 แสดงว่า คณงานพิมพ์พฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน มีความคิดเห็นต่อความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์แตกต่างจากคณงานพิมพ์พฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคณงานพิมพ์พฤติกรรมการรับข่าวสารแบบดู ชม มีความคิดเห็นต่อความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์แตกต่างจากคณงานพิมพ์พฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คณงานพิมพ์พฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน และดู ชม มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์ให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างไ้รวดเร็วและทั่วถึงมากกว่าคณงานพิมพ์พฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 66 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้
ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ของพนักงานที่พบพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

สื่อ	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. วิทยู	3	360	1.01	295.85	0.34	0.82	0.41
2. โทรศัพท์	3	360	4.58	284.03	1.53	0.79	1.94
3. หนังสือพิมพ์	3	360	2.18	320.82	0.73	0.89	0.81
4. นิตยสาร วารสาร	3	360	5.90	341.49	1.97	0.95	2.07
5. ป้ายประกาศ	3	360	4.63	486.77	1.54	1.35	1.14
6. บุคคล	3	360	1.02	504.09	0.34	1.40	0.24
7. เอกสาร	3	360	6.53	426.51	2.18	1.18	1.84
รวม	3	360	1.58	83.61	0.53	0.23	2.27

จากตาราง 66 แสดงว่า โดยส่วนรวมพนักงานที่พบพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อ ปรากฏว่า พนักงานที่พบพฤติกรรมกรรมการรับ
ข่าวสารต่างกัน มีความเห็นว่า สื่อต่าง ๆ ให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ พนักงานที่พบพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างกันมีความเห็นว่า
สื่อต่าง ๆ ให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือไม่แตกต่างกัน

ตาราง 67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศค่า
ตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ของพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

หนังสือพิมพ์	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. ชาวสค	3	360	1.49	447.18	0.50	1.24	0.40
2. ฐานเศรษฐกิจ	3	360	3.01	476.66	1.00	1.32	0.76
3. คิวสยาม	3	360	3.59	362.04	1.20	1.01	1.19
4. เคลื่อนวิสัย	3	360	1.79	344.89	0.60	0.96	0.62
5. เคลื่อนวิสัย	3	360	6.98	371.77	2.32	1.03	2.25
6. ตลาดแรงงาน	3	360	16.84	451.83	5.61	1.26	4.47*
7. ไทยรัฐ	3	360	0.51	298.53	0.17	0.83	0.20
8. แนวหน้า	3	360	2.99	377.00	1.00	1.05	0.95
9. ขานเมือง	3	360	0.85	375.34	0.28	1.04	0.27
10. ประชาชาติธุรกิจ	3	360	5.37	359.87	1.79	1.00	1.79
11. มติชนรายวัน	3	360	10.08	437.65	3.36	1.22	2.76*
12. วัฏจักร	3	360	26.50	652.78	8.83	1.81	4.87**
13. สัมภาษณ์	3	360	11.62	573.32	3.87	1.59	2.43
14. สยามกีฬา	3	360	0.72	321.49	0.24	0.89	0.27
15. สยามรัฐ	3	360	5.35	389.32	1.78	1.08	1.65
รวม	3	360	2.13	111.94	0.71	0.31	2.29

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 67 แสดงว่า โดยส่วนรวมคณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อของหนังสือพิมพ์ ปรากฏว่า คณงานที่มี พฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกันมีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์วิจักรมีความเหมาะสมในการประกาศ ข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์ ทลาดแรงงานและมติชนรายวัน มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ทลาดแรงงาน มติชนรายวันและ วิจักรแตกต่างกันที่ระดับใดบ้าง จึงได้ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ นิวแมน-คูลส์ ปรากฏผล ดังตาราง 68 - 70

ตาราง 68 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความเหมาะสมในการประกาศ
 ข้าราชการตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ตลาดแรงงานเป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสาร
 แตกต่างกัน

พฤติกรรมกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พึง	สนทนากลุ่ม	ดู ชม	อ่าน
	ค่าเฉลี่ย	3.73	3.90	4.06	4.27
พึง	3.73	-	0.17	0.33	0.54 *
สนทนากลุ่ม	3.90		-	0.16	0.37
ดู ชม	4.06			-	0.21
อ่าน	4.27				-
	r		2	3	4
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .95 (r, 360)		2.77	3.31	3.63
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .95 (r, 360)		0.36	0.43	0.47
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .99 (r, 360)		3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .99 (r, 360)		0.47	0.54	0.57

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 68 แสดงว่า คณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน มีความคิดเห็นต่อ
 ความเหมาะสมในการประกาศข้าราชการตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ตลาดแรงงานแตกต่างจากคณงาน
 ที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คณงานที่มีพฤติกรรม
 การรับข่าวสารแบบอ่านมีความเห็นว่าหนังสือพิมพ์ตลาดแรงงานมีความเหมาะสมในการประกาศข้าราชการ
 ตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 69 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์พิษณุรายวัน เป็นรายคู่ของคณงานพิมพ์พฤติกรรมกรับข่าวสาร
ต่างกัน

พฤติกรรมกรับข่าวสาร	สนทนาซักถาม	ฟัง	อ่าน	ดู ชม	
	ค่าเฉลี่ย	2.69	2.88	3.13	3.17
สนทนาซักถาม	2.69	-	0.19	0.44*	0.48*
ฟัง	2.88	-	0.25	0.29	
อ่าน	3.13		-	0.04	
ดู ชม	3.17				-
	r	2	3	4	
$\sqrt{MS_{W/\text{ก}}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
	q .95 (r, 360)	0.35	0.42	0.46	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\text{ก}}}$	q .99 (r, 360)	0.47	0.53	0.56	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 69 แสดงว่า คณงานพิมพ์พฤติกรรมกรับข่าวสารแบบ ดู ขม และอ่าน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์พิษณุรายวันแตกต่างจากคณงานพิมพ์พฤติกรรมกรับข่าวสารแบบสนทนษัถถาขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คณงานพิมพ์พฤติกรรมกรับข่าวสารแบบดู ขม และอ่าน มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์พิษณุรายวันมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานพิมพ์พฤติกรรมกรับข่าวสารแบบสนทนษัถถาข

ตาราง 70 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์จักร เป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	สนทนาศักถาม	ฟัง	ดู ชม	อ่าน
	ค่าเฉลี่ย 2.72	3.18	3.50	3.57
สนทนาศักถาม	2.72	-	0.46 *	0.78**
ฟัง	3.18	-	0.32	0.39
ดู ชม	3.50		-	0.07
อ่าน	3.57			-
	r	2	3	4
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .95 (r, 360)	0.43	0.52	0.57
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .99 (r, 360)	0.57	0.64	0.69

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 70 แสดงว่า คณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน และดู ชม มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์จักรแตกต่างจากคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาศักถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์จักรแตกต่างจากคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาศักถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน ดู ชม และฟัง มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์จักรมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาศักถาม

ตาราง 71 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าว
ตำแหน่งงานว่างของนิตยสารของคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

นิตยสาร	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. ชวนใจเรื่อน	3	360	21.40	554.33	7.13	1.54	4.63**
2. กุสรางกุสม	3	360	19.68	678.99	6.56	1.89	3.48*
3. ชีวจริง	3	360	14.14	615.26	4.71	1.71	2.76*
4. ชีวรักษ์	3	360	14.42	597.30	4.81	1.66	2.90*
5. การภาพยนตร	3	360	34.26	674.64	11.42	1.87	6.09**
6. ทิวาว	3	360	7.44	526.71	2.48	1.46	1.70
7. บางกอกรายสัปดาห์	3	360	21.58	564.49	7.19	1.57	4.59**
8. ภาพยนตรบันเทิง	3	360	19.56	638.20	6.52	1.77	3.68*
9. มวยสยาม	3	360	3.53	388.46	1.18	1.08	1.09
10. โลกคารา	3	360	10.23	520.23	3.41	1.45	2.36
11. สกุลไทย	3	360	22.56	534.55	7.52	1.48	5.06**
12. สตรีสาร	3	360	17.39	624.97	5.80	1.74	3.34*
13. สาวสยาม	3	360	5.57	387.85	1.86	1.08	1.72
14. สาวสวย	3	360	6.64	383.72	2.21	1.07	2.08
รวม	3	360	12.27	278.06	4.09	0.77	5.29**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 71 แสดงว่า โดยส่วนรวมผลงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อนิตยสาร ปรากฏว่า ผลงานที่มีพฤติกรรม การรับข่าวสารต่างก็มีความเห็นว่านิตยสารขวัญเรือน การภาพยนตร์ บางกอกรายสัปดาห์ และ สกุลไทยมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และผลงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างก็มีความเห็นว่า นิตยสารคูสรางคูสม ชีวตจริง ชีวตรัก ภาพยนตร์บันเทิง และสตรีสาร มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างผลงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารโดยส่วนรวม นิตยสารขวัญเรือน คูสรางคูสม ชีวตจริง ชีวตรัก การภาพยนตร์ บางกอกรายสัปดาห์ ภาพยนตร์บันเทิง สกุลไทย และสตรีสารแตกต่างกันที่ระดับใดบ้าง จึงได้ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ นิวแมน คูสส์ ปรากฏผลดังตาราง 72 - 81

ตาราง 72 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสาร เป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร		ทั้ง	อ่าน	ดู ชม	สนทนาซักถาม
	ค่าเฉลี่ย	2.34	2.70	2.73	2.86
ทั้ง	2.34	-	0.36*	0.39*	0.52**
อ่าน	2.70		-	0.03	0.16
ดู ชม	2.73			-	0.13
สนทนาซักถาม	2.86				-
	r		2	3	4
	q .95 (r, 360)		2.77	3.31	3.63
$\sqrt{MS_{w/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 360)		0.28	0.34	0.37
	q .99 (r, 360)		3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{w/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 360)		0.37	0.42	0.45

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 72 แสดงว่า คณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนากับ มีความ
คิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารแตกต่างจากคณงานที่มี
พฤติกรรมการรับข่าวสารแบบทั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคณงานที่มีพฤติกรรม
การรับข่าวสารแบบดู ชม และอ่าน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่ง
งานว่างของนิตยสารแตกต่างจากคณงานที่มีพฤติกรรมแบบทั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
นั่นคือ คณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนากับ ดู ชม และอ่าน มีความเห็นว่า นิตยสาร
มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบทั้ง

ตาราง 73 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารขวัญเรือนเป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมมารับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พึง	อ่าน	สนทนากลุ่ม	รวม
	2.35	2.85	2.90	2.94	
พึง	2.35	-	0.50 *	0.55 *	0.59 *
อ่าน	2.85		-	0.05	0.09
สนทนากลุ่ม	2.90			-	0.04
รวม	2.94				-
	r	2	3	4	
	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .95 (r, 360)	0.40	0.48	0.52	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .99 (r, 360)	0.52	0.59	0.63	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 73 แสดงว่า คณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบรวม สนทนากลุ่ม และอ่าน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารขวัญเรือนแตกต่างจากคณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบพึงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบรวม สนทนากลุ่ม และอ่าน มีความคิดเห็นว่า นิตยสารขวัญเรือนมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบพึง

ตาราง 74 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารคู่สร้างคู่สม เป็นรายคู่ของพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	หัง	อ่าน	ดู ชม	สนทนาซักถาม
	ค่าเฉลี่ย	2.66	2.91	3.23	3.26
หัง	2.66	-	0.25	0.57 *	0.60 *
อ่าน	2.91		-	0.32	0.35
ดู ชม	3.23			-	0.03
สนทนาซักถาม	3.26				-
	r		2	3	4
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .95 (r, 360)		2.77	3.31	3.63
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .95 (r, 360)		0.44	0.53	0.58
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .99 (r, 360)		3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .99 (r, 360)		0.58	0.66	0.70

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 74 แสดงว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม และดู ชม มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารคู่สร้างคู่สมแตกต่างจากพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างเดียว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม และดู ชม มีความเห็นว่า นิตยสารคู่สร้างคู่สมมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 75 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารชีวิตจริงเป็นรายคู่ของคณากรที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	ทั้ง	อ่าน	ดู	ชม	สนทนาซักถาม
	ค่าเฉลี่ย	2.53	2.84	2.97	3.13
ทั้ง	2.53	-	0.31	0.44	0.60 *
อ่าน	2.84		-	0.13	0.29
ดู	2.97			-	0.16
สนทนาซักถาม	3.13				-
	r	2	3	4	
	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 360)	0.42	0.50	0.55	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 360)	0.55	0.62	0.67	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 75 แสดงว่า คณากรที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถามมีความ
คิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารชีวิตจริงแตกต่างจากคณากร
ที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบทั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คณากรที่มีพฤติกรรม
การรับข่าวสารแบบสนทนาซักถามมีความเห็นว่า นิตยสารชีวิตจริงมีความเหมาะสมในการประกาศข่าว
ตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณากรที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบทั้ง

ตาราง 76 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเห็นชอบต่อความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิคมสารชีวรักษ์เป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พึง	อ่าน	ดู ชม	สนทนซักถาม
	2.43	2.79	2.90	2.97	
พึง	2.43	-	0.36	0.47	0.54 *
อ่าน	2.79		-	0.11	0.18
ดู ชม	2.90			-	0.07
สนทนซักถาม	2.97				-
	r	2	3	4	
	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/\bar{n}}}$	q .95 (r, 360)	0.41	0.49	0.54	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\bar{n}}}$	q .99 (r, 360)	0.54	0.62	0.66	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 76 แสดงว่า คณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนซักถามมีความ
คิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิคมสารชีวรักษ์แตกต่างจากคณงานที่
มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คณงานที่มีพฤติกรรม
กรรมการรับข่าวสารแบบสนทนซักถามมีความเห็นว่า นิคมสารชีวรักษ์มีความเหมาะสมในการประกาศข่าว
ตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 77 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความถี่ที่เห็นถึงความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารการอาพยนตร์เป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสาร
ต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร		ฟัง	อ่าน	ดู รม	สนทนาซักถาม
	ค่าเฉลี่ย	2.51	2.97	3.12	3.51
ฟัง	2.51	-	0.46 *	0.61 *	1.00 **
อ่าน	2.97		-	0.15	0.54
ดู รม	3.12			-	0.39
สนทนาซักถาม	3.51				-
	r		2	3	4
	q .95 (r, 360)		2.77	3.31	3.63
$\sqrt{MS_{W/A}}$	q .95 (r, 360)		0.44	0.52	0.58
	q .99 (r, 360)		3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{W/A}}$	q .99 (r, 360)		0.58	0.65	0.70

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 77 แสดงว่า คณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถามมีความ
คิดเห็นถึงความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารการอาพยนตร์แตกต่างจาก
คณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคณงานที่มีพฤติกรรม
การรับข่าวสารแบบดู รม และอ่าน มีความคิดเห็นถึงความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่าง
ของนิตยสารการอาพยนตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คณงานที่มีพฤติกรรมการรับ
ข่าวสารแบบสนทนาซักถาม ดู รม และอ่าน มีความเห็นว่า นิตยสารการอาพยนตร์ มีความเหมาะสม
ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 78 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิคมสารบางกอก รายสัปดาห์เป็นรายคู่ของพนักงานที่มีพฤติกรรมมารับ
ข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมมารับข่าวสาร	พึง	สนทนาซักถาม	ดู ชม	อ่าน	
	ค่าเฉลี่ย	2.46	2.79	2.99	3.04
พึง	2.46	-	0.33	0.53 *	0.58 *
สนทนาซักถาม	2.79		-	0.20	0.25
ดู ชม	2.99			-	0.05
อ่าน	3.04				-
	r	2	3	4	
	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{w/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 360)	0.40	0.48	0.53	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{w/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 360)	0.53	0.60	0.64	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 78 แสดงว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่าน และดู ชม มีความ
คิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิคมสารบางกอก รายสัปดาห์แตกต่าง
จากพนักงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มี
พฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่านและดูชม มีความเห็นว่า นิคมสารบางกอก รายสัปดาห์มีความเหมาะสม
ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 79 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารภาพยนตร์บันเทิง เป็นรายคู่ของคณาจารย์ที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสาร
ต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พึง	ดู ชม	อ่าน	สนทนาซักถาม
	ค่าเฉลี่ย	2.51	2.70	2.98	3.21
พึง	2.51	-	0.19	0.47	0.70 **
ดู ชม	2.70		-	0.28	0.51
อ่าน	2.98			-	0.23
สนทนาซักถาม	3.21				-

	r	2	3	4
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63
	q .95 (r, 360)	0.43	0.51	0.56
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .99 (r, 360)	0.56	0.64	0.68

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 79 แสดงว่า คณาจารย์ที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถามมีความ
พึงพอใจต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารภาพยนตร์บันเทิงแตกต่าง
จากคณาจารย์ที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คณาจารย์ที่มี
พฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถามมีความเห็นว่า นิตยสารภาพยนตร์บันเทิงมีความเหมาะสม
ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณาจารย์ที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 80 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารสกุลไทยเป็นรายดูของคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร		ฟัง	ดู ชุม	อ่าน	สนทนาซักถาม
	ค่าเฉลี่ย	2.27	2.74	2.84	2.92
ฟัง	2.27	-	0.47 *	0.57*	0.65 **
ดู ชุม	2.74		-	0.10	0.18
อ่าน	2.84			-	0.08
สนทนาซักถาม	2.92				-
	r		2	3	4
	q .95 (r, 360)		2.77	3.31	3.63
$\sqrt{MS_{W/ข}}$	q .95 (r, 360)		0.39	0.47	0.51
	q .99 (r, 360)		3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{W/ข}}$	q .99 (r, 360)		0.51	0.58	0.62

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 80 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถามมีความ
คิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารสกุลไทยแตกต่างจากคนงาน
ที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคนงานที่มีพฤติกรรมการรับ
ข่าวสารแบบอ่าน และดู ชุม มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของ
นิตยสารสกุลไทยแตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม อ่าน และดู ชุม มีความเห็นว่า นิตยสาร
สกุลไทยมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสาร
แบบฟัง

ตาราง 81 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความเหมาะสมในการประกาศ
ข่าวตำแหน่งงานว่างของนิคมสารคดีสาร เป็นรายคู่ของหน่วยงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	พึง	กุ่ม	สนทนซักถาม	อ่าน	
	ค่าเฉลี่ย	2.46	2.83	2.90	3.01
พึง	2.46	-	0.37	0.44	0.55 *
กุ่ม	2.83		-	0.07	0.18
สนทนซักถาม	2.90			-	0.11
อ่าน	3.01				-
	r	2	3	4	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
	q .95 (r, 360)	0.42	0.51	0.55	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 360)	0.56	0.63	0.67	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 81 แสดงว่า หน่วยงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่านมีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิคมสารคดีสารแตกต่างจากหน่วยงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบทั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หน่วยงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่านมีความเห็นว่า นิคมสารคดีสารมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าหน่วยงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบทั้ง

ตาราง 82 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่
 ศึกษาระหว่างตำแหน่งงานว่างของพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

สถานที่	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. โรงงาน บริษัท	3	360	3.38	318.70	1.13	0.89	1.27
2. โรงเรียน วิทยาลัย							
มหาวิทยาลัย	3	360	14.47	469.66	4.82	1.30	3.69 *
3. ศูนย์การค้า	3	360	5.86	410.87	1.95	1.14	1.71
4. สถานีขนส่ง	3	360	4.64	432.60	1.55	1.20	1.29
5. สถานีรถไฟ	3	360	5.86	470.25	1.95	1.31	1.49
6. กรมแรงงาน	3	360	5.65	252.18	1.88	0.70	2.69 *
7. สำนักจัดหางานเขต							
สำนักงานแรงงานจังหวัด	3	360	2.28	366.50	0.76	1.02	0.75
8. ป้ายรถเมล์	3	360	4.51	434.42	1.50	1.21	1.25
รวม	3	360	3.01	131.77	1.00	0.37	2.74*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 82 แสดงว่า โดยส่วนรวมพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ศึกษาระหว่างตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกันมีความเห็นว่า โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และกรมแรงงานมีความเหมาะสมในการศึกษาระหว่างตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานที่อื่น ๆ พนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกันมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมในการศึกษาระหว่างตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่โดยส่วนรวม โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และกรมแรงงาน ในการติดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันที่ระดับใ้ใ้ใ้ใ้ จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ นิวแมน-คูลส์ ปรากฏผลดังตาราง 83 - 85

ตาราง 83 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของสถานที่
ที่คปประกาศชาวตำแหน่งงานว่างเป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรม รมการรับข่าวสาร	สนทนซักถาม	ดู รม	ฟัง	อ่าน	
	ค่าเฉลี่ย	3.75	3.78	3.79	3.97
สนทนซักถาม	3.75	-	0.03	0.04	0.22
ดู รม	3.78		-	0.01	0.19
ฟัง	3.79			-	0.18
อ่าน	3.97				-
	r	2	3	4	
	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{w/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 360)	0.20	0.23	0.26	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{w/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 360)	0.26	0.29	0.31	

จากตาราง 83 แสดงว่า คณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่คปประกาศชาวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ คณงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกันมีความเห็นว่า สถานที่ที่คปประกาศชาวตำแหน่งงานว่างต่าง ๆ มีความเหมาะสมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 84 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความเหมาะสมในการศึกษา
ประกาศวิชาตำแหน่งงานว่างของโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นรายตัวของคนงานที่มี
พฤติกรรมกรรมรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมกรรมการรับข่าวสาร	สนทนากลุ่ม	ดู	ฟัง	อ่าน	
	ค่าเฉลี่ย	3.23	3.40	3.50	3.80
สนทนากลุ่ม	3.23	-	0.17	0.27	0.57*
ดู	3.40		-	0.10	0.40
ฟัง	3.50			-	0.30
อ่าน	3.80				-
	r	2	3	4	
	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/\bar{n}}}$	q .95 (r, 360)	0.37	0.44	0.48	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\bar{n}}}$	q .99 (r, 360)	0.48	0.54	0.58	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 84 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมกรรมรับข่าวสารแบบอ่านมีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมในการศึกษาประกาศวิชาตำแหน่งงานว่างของโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย แตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมกรรมรับข่าวสารแบบสนทนากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมกรรมรับข่าวสารแบบอ่านมีความเห็นว่า โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมในการศึกษาประกาศวิชาตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมกรรมรับข่าวสารแบบสนทนากลุ่ม

ตาราง 85 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อความเหมาะสมในการศึกษา
ประกาศวิชาตำแหน่งงานว่างของกรมแรงงานเป็นรายตัวของคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสาร
ต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พึง	อ่าน	ดู ชม	สนทนาซักถาม
	4.02	4.02	4.46	4.50	4.51
พึง	4.02	-	0.44 **	0.48 **	0.49 **
อ่าน	4.46		-	0.04	0.05
ดู ชม	4.50			-	0.01
สนทนาซักถาม	4.51				-
	r	2	3	4	
$\sqrt{MS_{W/\bar{X}}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/\bar{X}}}$	q .95 (r, 360)	0.27	0.32	0.35	
$\sqrt{MS_{W/\bar{X}}}$	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\bar{X}}}$	q .99 (r, 360)	0.35	0.40	0.43	

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 85 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม ดู ชม และอ่าน มีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมในการศึกษาประกาศวิชาตำแหน่งงานว่างของกรมแรงงานแตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม ดู ชม และอ่านมีความเห็นว่า กรมแรงงานมีความเหมาะสมในการศึกษาประกาศวิชาตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 86 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่
ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานท่า ของคนงานที่มีพฤติกรรม
การรับข่าวสารต่างกัน

รายการ	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	3	360	1.76	392.22	0.59	1.09	0.54
2. หองสมุดประชาชน	3	360	2.10	352.05	0.70	0.98	0.71
3. โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย	3	360	26.10	417.34	8.70	1.16	7.50**
4. สำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัด	3	360	4.28	390.08	1.43	1.08	1.32
5. ผู้นำหมู่บ้าน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)	3	360	10.51	416.64	3.50	1.16	3.02*
6. สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร	3	360	0.20	363.32	0.07	1.01	0.07
7. หน่วยงานท่าและศูนย์ไฟท์วไป	3	360	14.05	527.39	4.68	1.47	3.20*
รวม	3	360	3.07	124.08	1.02	0.34	2.96*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 86 แสดงว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานท่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกพิจารณา

เป็นรายข้อ ปรากฏว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารทางกันมีความเห็นว่า ผู้ทำงานด้าน
โอกาสอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ทำงานด้านโอกาสอ่านเอกสารเผยแพร่
ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) และผู้ทำงานด้านและผูสนใจทั่วไป
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารทางกัน มีความเห็นต่อ
โอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) และผู้ทำงานด้านและผูสนใจทั่วไปของผู้ทำงานด้านแตกต่างกันที่
ระดับใดบ้าง จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ นิวแมน-คูลส์ ปรากฏผลดังตาราง 87 - 90

ตาราง 87 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่านเอกสาร
เผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของผู้หางานทำเป็นรายคู่ของ
คนงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	ฟัง	ดู ชม	สนทนาซักถาม	อ่าน
	3.26	3.26	3.34	3.36	3.49
ฟัง	3.26	-	0.08	0.10	0.23
ดู ชม	3.34		-	0.02	0.15
สนทนาซักถาม	3.36			-	0.13
อ่าน	3.49				-
	r	2	3	4	
	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/\bar{N}}}$	q .95 (r, 360)	0.19	0.22	0.25	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\bar{N}}}$	q .99 (r, 360)	0.25	0.28	0.30	

จากตาราง 87 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ
ของผู้หางานทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสาร
ต่างก็มีความเห็นว่า ผู้หางานที่มีโอกาสอ่านเอกสาร เผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยัง
หน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 88 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความถี่เห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่านเอกสาร
เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ของผู้หางานทำเป็น
รายคู่ของคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรม รมการรับข่าวสาร	สนทนาชักถาม	ฟัง	ดู ชม	อ่าน	
	ค่าเฉลี่ย	3.10	3.39	3.71	3.89
สนทนาชักถาม	3.10	-	0.29	0.61 **	0.79 **
ฟัง	3.39	-	0.32	0.50 *	
ดู ชม	3.71		-	0.18	
อ่าน	3.89			-	
	r	2	3	4	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .95 (r, 360)	0.35	0.41	0.45	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .99 (r, 360)	0.45	0.51	0.55	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 88 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่าน และดู ชม มีความ
ถี่เห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย
มหาวิทยาลัยของผู้หางานทำ แตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนาชักถาม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่านมีความถี่เห็น
ต่อโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ของผู้นำทางแตกต่างจากงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่านมีความเห็นว่า ผู้นำทางที่มีโอกาสอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย มากกว่างานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง และสนทนากัถาม ส่วนคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบดู รม มีความเห็นว่า ผู้นำทางที่มีโอกาสอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย มากกว่างานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนากัถาม

ตาราง 89 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่านเอกสาร
เผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดของภูหางานท่า
เป็นรายคู่ ของคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	ดู ชม	ฟัง	อ่าน	สนทนาซักถาม
	3.05	3.05	3.11	3.38	3.51
ดู ชม	3.05	-	0.06	0.33	0.46 *
ฟัง	3.11		-	0.27	0.40
อ่าน	3.38			-	0.13
สนทนาซักถาม	3.51				-
	r	2	3	4	
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .95 (r, 360)	0.35	0.41	0.45	
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .99 (r, 360)	0.45	0.51	0.55	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 89 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถามมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังสำนักจัดหางานเขต
สำนักงานแรงงานจังหวัดของภูหางานท่าแตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบดู ชม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม
มีความเห็นว่า ภูหางานท่ามีโอกาสนในการอ่านเอกสารเผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยัง
สำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบดู ชม

ตาราง 90 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความถี่เห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่านเอกสาร
เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) เป็นรายชื่อ ของคนงาน
ที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	พึง	ดู ชม	อ่าน	สนทนากับ	
	ค่าเฉลี่ย	3.16	3.30	3.57	3.72
พึง	3.16	-	0.14	0.41	0.56*
ดู ชม	3.30		-	0.27	0.42
อ่าน	3.57			-	0.15
สนทนากับ	3.72				-
	r	2	3	4	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
	q .95 (r, 360)	0.39	0.47	0.51	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
	q .99 (r, 360)	0.51	0.58	0.62	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 90 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนากับมีความ
เห็นเกี่ยวกับโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังผู้นำชุมชน (กำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน) ของชุมชนต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบพึ่งอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนากับมีความเห็นว่า
ชุมชนมีโอกาสอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)
มากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบพึ่ง

ตาราง 91 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความถี่ที่มีผลประโยชน์ของรายละเอียดต่าง ๆ ของชาวสารค่าแรงงานว่างในการตัดสินใจไปสมัครงาน ของคนงานที่มีพฤติกรรม การรับชาวสารต่างกัน

รายการ	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. ชื่อตำแหน่งงาน	3	360	0.80	234.20	0.27	0.65	0.41
2. เพศ	3	360	2.49	260.66	0.83	0.72	1.15
3. อายุ	3	360	2.33	262.03	0.78	0.73	1.07
4. วุฒิ	3	360	3.10	247.59	1.03	0.69	1.50
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	3	360	3.17	385.04	1.06	1.07	0.99
6. จำนวนที่รับเข้าทำงาน	3	360	0.56	354.42	0.19	0.98	0.19
7. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ	3	360	4.25	392.14	1.42	1.09	1.30
8. วิธีการสมัคร	3	360	10.82	353.91	3.43	0.98	3.49 *
9. วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร	3	360	7.10	301.18	2.37	0.84	2.83 *
10. สถานที่ที่จะต้องใช้ใน การสมัคร	3	360	5.88	262.31	1.96	0.73	2.69 *
11. ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงาน ที่เปิดรับสมัคร	3	360	17.06	333.69	5.69	0.93	6.13 **
12. ลักษณะงานของบริษัท หรือ หน่วยงานที่เปิดรับสมัคร	3	360	8.31	322.37	2.77	0.90	3.09 *
13. สถานที่ที่จะต้องไปทำงาน	3	360	5.03	374.12	1.68	1.04	1.61
14. ลักษณะงานของตำแหน่งที่ เปิดรับ	3	360	12.91	313.80	4.30	0.87	4.94 **

ตาราง 91 (ต่อ)

รายการ	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
15. ความก้าวหน้าของงาน	3	360	2.67	413.74	0.89	1.15	0.77
รวม	3	360	2.80	101.48	0.93	0.28	3.31*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 91 แสดงว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกันมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของรายละเอียดต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน มีความเห็นว่า ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร และลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับมีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวิธีการสมัคร วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร หลักฐานที่จะต้องใช้ในการสมัคร และลักษณะงานของบริษัทหรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครคนงาน ที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน มีความเห็นว่า มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน มีความเห็นต่อประโยชน์ของรายละเอียดต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่าง วิธีการสมัคร วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร หลักฐานที่จะต้องใช้ในการสมัคร ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร ลักษณะงานของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร และลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกันที่ระดับใดบ้าง จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ นิวแมน-คูลส์ ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 92 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อประโยชน์ของรายละเอียด
 งานต่าง ๆ ของข้าราชการตำแหน่งงานว่างในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ของคนงานที่มี
 พฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	พึง	ดู ชม	อ่าน	สนทนาซักถาม	
	ค่าเฉลี่ย	3.93	4.09	4.14	4.15
พึง	3.93	-	0.16	0.21 *	0.22 *
ดู ชม	4.09		-	0.05	0.06
อ่าน	4.14			-	0.01
สนทนาซักถาม	4.15				-
	r	2	3	4	
	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/\bar{n}}}$	q .95 (r, 360)	0.17	0.20	0.22	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\bar{n}}}$	q .99 (r, 360)	0.22	0.25	0.27	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 92 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถามและอ่าน
 มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของรายละเอียดงานต่าง ๆ ของข้าราชการตำแหน่งงานว่างในการตัดสินใจ
 ไปสมัครงานแตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถามและอ่านมีความเห็นว่า รายละเอียดงาน
 ต่าง ๆ ของข้าราชการตำแหน่งงานว่างมีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มี
 พฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 93 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของวิธีการสมัคร
ในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ของพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	ฟัง	อ่าน	ดู รวม	สมมติฐาน
	ค่าเฉลี่ย	3.63	3.89	3.97	4.18
ฟัง	3.63	-	0.26	0.34	0.55**
อ่าน	3.89		-	0.08	0.29
ดู รวม	3.97			-	0.21
สมมติฐาน	4.18				-
	r	2	3	4	
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
	q .95 (r, 360)	0.32	0.38	0.42	
$\sqrt{MS_{W/ก}}$	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
	q .99 (r, 360)	0.42	0.47	0.51	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 93 แสดงว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสมมติฐาน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของวิธีการสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างจากพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ พนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสมมติฐานมีความเห็นว่า วิธีการสมัครมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 94 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อประโยชน์ของ วัน เวลา และสถานที่รับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พึง	สนทนาศักถาม	อ่าน	กั ชม
	4.06	4.28	4.38	4.39	
พึง	4.06	-	0.22	0.32	0.33
สนทนาศักถาม	4.28		-	0.10	0.11
อ่าน	4.38			-	0.01
กั ชม	4.39				-
	r	2	3	4	
	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 360)	0.29	0.35	0.39	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 360)	0.39	0.44	0.47	

จากตาราง 94 แสดงว่า คณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของวัน เวลา และสถานที่รับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ คณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างกัน มีความเห็นว่า วัน เวลาและสถานที่รับสมัครมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 95 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานของหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร เป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสาร

พฤติกรรมกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พึง	สนทนซักถาม	ดู ชม	อ่าน
	4.24	4.38	4.39	4.57	
พึง	4.24	-	0.14	0.15	0.33
สนทนซักถาม	4.38		-	0.01	0.19
ดู ชม	4.39			-	0.18
อ่าน	4.57				-
	r	2	3	4	
	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/\text{คู่}}}$	q .95 (r, 360)	0.27	0.33	0.36	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\text{คู่}}}$	q .99 (r, 360)	0.36	0.41	0.44	

จากตาราง 95 แสดงว่า คณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานของหลักฐานที่ต้องใช้ในการสมัครแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ คณงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างก็มีความเห็นว่า หลักฐานที่จะต้องใช้ในการสมัครงานมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 96 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อประโยชน์ของชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ของพนักงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมมารับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พึง	ภู ขม	อ่าน	สนทนาซักถาม
	ค่าเฉลี่ย	3.90	4.36	4.39	4.44
พึง	3.90	-	0.46**	0.49**	0.54**
ภู ขม	4.36		-	0.03	0.08
อ่าน	4.39			-	0.05
สนทนาซักถาม	4.44				-
	r		2	3	4
	q	.95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63
$\sqrt{MS_{W/ส}}$	q	.95 (r, 360)	0.31	0.37	0.41
	q	.99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{W/ส}}$	q	.99 (r, 360)	0.41	0.46	0.49

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 96 แสดงว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม อ่าน และภู ขม มีความพึงพอใจที่มีต่อประโยชน์ของชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างจากพนักงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือพนักงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม อ่าน และภู ขม มีความเห็นว่า ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 97 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของลักษณะงานของ
บริษัทหรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงาน เป็นรายคู่ของพนักงานที่มีพฤติกรรม
การรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พัง	กู วม	สนทนาศักถาณ	อาน
	3.63	3.63	3.94	3.97	3.99
พัง	3.63	-	0.31*	0.34	0.36
กู วม	3.94		-	0.03	0.05
สนทนาศักถาณ	3.97			-	0.02
อาน	3.99				-
	r	2	3	4	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 360)	0.30	0.36	0.40	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 360)	0.40	0.45	0.48	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 97 แสดงว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบกู วม มีความคิดเห็นต่อ
ประโยชน์ของลักษณะงานของบริษัทหรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่าง
จากพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบพังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มี
พฤติกรรมการรับข่าวสารแบบ กู วม มีความเห็นว่า ลักษณะงานของบริษัทหรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร
มีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบพัง

ตาราง 98 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับในการตัดสินใจไปสมัครงานเป็นรายคู่ของคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	ทั้ง	รวม	สนทนากลุ่ม	อ่าน
	3.48	3.48	3.88	3.90	3.92
ทั้ง	3.48	-	0.40 **	0.42 *	0.44 *
รวม	3.88		-	0.02	0.04
สนทนากลุ่ม	3.90			-	0.02
อ่าน	3.92				-
	r		2	3	4
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .95 (r, 360)		2.77	3.31	3.63
	q .95 (r, 360)		0.30	0.36	0.39
	q .99 (r, 360)		3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .99 (r, 360)		0.39	0.45	0.48

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 98 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบรวม มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของลักษณะงานของตำแหน่งงานที่เปิดรับในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบทั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่านและสนทนากลุ่มมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของลักษณะงานของตำแหน่งงานที่เปิดรับในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบทั้งอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน สันทัดถนัด และดู ชุม มีความเห็นว่า ลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับมีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงาน มากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 99 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อวิธีให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของของคนงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

รายการ	df		SS		MS		F
	BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1. จัดรายการเผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์	3	360	12.25	260.42	4.08	0.72	5.64 **
2. จัดวันนัดพบแรงงาน	3	360	1.67	335.94	0.56	0.93	0.60
3. จัดนิทรรศการเพื่อให้อาสาสมัครทำงานว่างในโอกาสต่าง ๆ	3	360	12.71	312.13	4.24	0.87	4.89 **
4. บริการตอบคำถามและขอส่งสับแกว่งงานทำ	3	360	2.57	382.03	0.86	1.06	0.81
5. บริการจัดหาข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ทันสมัยและถูกต้อง	3	360	3.81	393.73	1.27	1.09	1.16
6. แจกจ่ายเอกสารตำแหน่งงานว่างไปยังหน่วยงานและชุมชน	3	360	7.13	354.00	2.38	0.98	2.42
รวม	3	360	3.04	130.59	1.01	0.36	2.79 *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 99 แสดงว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างก็มีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดรายการเผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์และจัดนิทรรศการ เพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่าในระหว่างคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน มีความเห็นต่อวิธีให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่าง การจัดรายการเผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ และการจัดนิทรรศการ เพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความถี่ของ นิวแมน-คูลส์ ปรากฏผลดังตาราง 100 - 102

ตาราง 100 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อวิธีให้บริการชาวสาร
ตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเป็นรายคู่ของคณงานที่มีพฤติกรรมมารับชาวสาร
ทางกัน

พฤติกรรมการรับข่าวสาร	พึง	สนทนาซักถาม	ดู ชม	อ่าน	
	ค่าเฉลี่ย	3.68	3.79	3.82	3.91
พึง	3.68	-	0.11	0.14	0.23
สนทนาซักถาม	3.79		-	0.03	0.12
ดู ชม	3.82			-	0.09
อ่าน	3.91				-
	r	2	3	4	
	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .95 (r, 360)	0.19	0.23	0.25	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .99 (r, 360)	0.25	0.29	0.31	

จากตาราง 100 แสดงว่า คณงานที่มีพฤติกรรมมารับชาวสารทางกันมีความคิดเห็นต่อ
วิธีให้บริการชาวสารตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
นั่นคือ คณงานที่มีพฤติกรรมมารับชาวสารทางกันมีความเห็นเกี่ยวกับวิธีให้บริการชาวสารตำแหน่งงาน
ว่างไม่แตกต่างกัน

ตาราง 101 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความนึกเห็นเกี่ยวกับการจัดการ เผยแพร่
ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเป็นรายคู่ของหน่วยงานที่มีพฤติกรรมมารับ
ข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมมารับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พึง	สนทนาศักถาณ	อ่าน	ดู รวม
	4.07	4.44	4.45	4.53	
พึง	4.07	-	0.37 **	0.38 *	0.46 **
สนทนาศักถาณ	4.44		-	0.01	0.09
อ่าน	4.45			-	0.08
ดู รวม	4.53				-
	r	2	3	4	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .95 (r, 360)	0.27	0.33	0.36	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/\tilde{n}}}$	q .99 (r, 360)	0.36	0.41	0.43	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 101 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบดู รวมและสนทนาศักถาณ
มีความเห็นต่อการจัดการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่าง
จากคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคนงานที่มี
พฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่านมีความเห็นต่อการจัดการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์
ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบดู ชม อ่าน และสนทนาซักถาม มีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรรจัดรายการเผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์มากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 102 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดนิทรรศการ เพื่อให้ชาวสารคามหางานว่างในโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเป็นรายคู่ของคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน

พฤติกรรมมารับข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	พึง	สนทนากลุ่ม	ดู ชม	อ่าน
	3.32	3.51	3.58	3.79	
พึง	3.32	-	0.19	0.26	0.47 *
สนทนากลุ่ม	3.51		-	0.07	0.28
ดู ชม	3.58			-	0.21
อ่าน	3.79				-
	r	2	3	4	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
	q .95 (r, 360)	0.30	0.36	0.39	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/H}}$	q .99 (r, 360)	0.39	0.45	0.48	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 102 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่าน มีความคิดเห็นต่อการจัดนิทรรศการเพื่อให้ชาวสารคามหางานว่างในโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่าน มีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดนิทรรศการเพื่อให้ชาวสารคามหางานว่างในโอกาสต่าง ๆ มากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

ตาราง 103 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการบริการชาวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.70	0.90	5.46 **
ภายในกลุ่ม	360	59.25	0.16	
รวม	363	61.95		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 103 แสดงว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการชาวสารตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่าน ฟัง ดู ชม และสนทนาซักถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการชาวสารตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการชาวสารตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน ซึ่งจะทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ นิวแมน-คูลส์ เพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 104

ตาราง 104 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริการชาวสารเกี่ยวกับ
ตำแหน่งงานว่างเป็นรายคู่ของพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับชาวสารต่างกัน

พฤติกรรมกรรมการรับชาวสาร	พึง	สนทนาซักถาม	ดู ชม	อ่าน	
	ค่าเฉลี่ย	3.26	3.42	3.43	3.48
พึง	3.26	-	0.16 *	0.17*	0.22 **
สนทนาซักถาม	3.42		-	0.01	0.06
ดู ชม	3.43			-	0.05
อ่าน	3.48				-
	r	2	3	4	
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .95 (r, 360)	2.77	3.31	3.63	
	q .95 (r, 360)	0.13	0.15	0.17	
	q .99 (r, 360)	3.64	4.12	4.40	
$\sqrt{MS_{W/n}}$	q .99 (r, 360)	0.17	0.19	0.20	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 104 แสดงว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการรับชาวสารแบบอ่านมีความคิดเห็นต่อการบริการชาวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างแตกต่างจากพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับชาวสารแบบพึง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับชาวสารแบบกู ชม และสนทนาศักถามมีความคิดเห็นต่อการบริการชาวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างแตกต่างจากพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับชาวสารแบบพึงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีพฤติกรรมการรับชาวสารแบบอ่าน กู ชม และสนทนาศักถาม มีความคิดเห็นต่อการบริการชาวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการรับชาวสารแบบพึง

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาวิธีรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกันและพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ คือพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรุงเทพมหานคร จำนวน 364 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสุ่มสำมะโนรูปของ เกรซี และ มอร์แกน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวิธีรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างและรับคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ

4.2 หากค่าร้อยละของวิธีรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของพนักงาน

โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ

4.3 หากค่าระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกันและพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างกัน โดยใช้ t -test และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ q -Statistic

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาการรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ สรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ระดับการศึกษา

พนักงานมีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่สูงสุด ร้อยละ 37.91 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับสูงกวามัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 32.69 และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 29.40

1.2 พฤติกรรมการรับข่าวสาร

พนักงานมีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่านมากที่สุด ร้อยละ 35.44 รองลงมาคือพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง และดู ชม จำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 26.92 และมีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม ร้อยละ 10.72

1.3 ภูมิสำเนา

พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ร้อยละ 56.59 รองลงมาคือมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 16.21 และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอีสาน ร้อยละ 14.84

1.4 ความเกี่ยวข้องกับคนงานในโรงงาน

ก่อนที่จะเข้ามาทำงาน คนงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับคนงานในโรงงาน ร้อยละ 51.92 และมีความเกี่ยวข้องกับคนงานในโรงงาน ร้อยละ 48.08

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

คนงานส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานคือ ร้อยละ 68.13 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 แห่ง ร้อยละ 31.87

1.6 อายุการทำงาน

คนงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มากที่สุดคือ ร้อยละ 46.16 รองลงมาคือ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.22 และ 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี จำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 11.81

2. การรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง

2.1 วิธีรับข่าวสารที่คนงานได้รับข่าวสารรับสมัครงานตำแหน่งนี้ครั้งแรก

คนงานได้รับข่าวสารรับสมัครงานตำแหน่งนี้ครั้งแรกจากคำบอกเล่าของพ่อ แม่ ญาติ พี่น้อง มากที่สุด ร้อยละ 40.38 รองลงมาได้รับจากคำบอกเล่าของเพื่อนบ้าน ร้อยละ 30.49 และได้รับจากประกาศรับสมัครงานที่หน้าบริษัท หรือโรงงาน ร้อยละ 17.58

2.2 ความเพียงพอของรายละเอียดของข่าวสารที่ได้รับครั้งแรก

ข่าวสารที่คนงานได้รับครั้งแรกส่วนใหญ่มีรายละเอียดเพียงพอ คือ ร้อยละ 78.57 และมีรายละเอียดไม่เพียงพอ ร้อยละ 21.43

2.3 การรับข่าวสารเพิ่มเติมของคนงานที่ได้รับข่าวสารครั้งแรกไม่เพียงพอ

คนงานได้รับข่าวสารเพิ่มเติมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือจากประกาศรับสมัครที่หน้าบริษัท หรือโรงงาน (ร้อยละ 25.93) จากประกาศรับสมัครที่หน้าบริษัท หรือโรงงาน และจากคำบอกเล่าของพ่อ แม่ ญาติ พี่น้อง (ร้อยละ 18.46) และจากประกาศตำแหน่งงานว่างบนกรมแรงงานในหนังสือพิมพ์ (ร้อยละ 16.67)

2.4 จังหวัดที่คนงานได้รับข่าวสารรับสมัครงาน

คนงานได้รับข่าวสารรับสมัครงานในต่างจังหวัด จำนวน 192 คน (ร้อยละ 52.75) และได้รับในกรุงเทพมหานคร จำนวน 172 คน (ร้อยละ 47.25)

3. การบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างตามความคิดเห็นของแรงงาน

3.1 ความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ

โดยส่วนรวมแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ในระดับปานกลาง และพบว่า วิทย์ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ เป็นสื่อที่แรงงานมีความเห็นว่าให้บริการข่าวสารได้รวดเร็วและทั่วถึงในระดับมาก ส่วนเอกสารนั้น ให้ข่าวสารได้รวดเร็วและทั่วถึงในระดับน้อย

3.2 ความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ

โดยส่วนรวมแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ ในระดับปานกลาง และพบว่า คนงานมีความเห็นว่าการให้ข่าวสารผ่านทางวิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือในระดับมาก ส่วนสื่อประเภทอื่น ๆ มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือในระดับปานกลาง

3.3 ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์

โดยส่วนรวมแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ในระดับปานกลาง และพบว่า คนงานมีความเห็นว่าหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ทลาดแรงงาน ไทยรัฐ และสมัครทุน มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับมาก หนังสือพิมพ์สยามกีฬา มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับน้อย

3.4 ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสาร

โดยส่วนรวมแรงงานมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารในระดับปานกลาง และพบว่า นิตยสารมวยสยาม โลกคารา สาวสยาม และสาวสวย มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับน้อย ส่วนนิตยสารอื่น ๆ มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับปานกลาง

3.5 ความเหมาะสมของสถานที่ที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่าง

โดยส่วนรวมแรงงานมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับมาก และพบว่า ศูนย์การค้าและป้ายรถเมล์มีความเหมาะสมในการที่ที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับปานกลาง ส่วนสถานที่อื่น ๆ มีความเหมาะสมในการที่ที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับมาก

3.6 โอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยัง
หน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของผู้หางานทำ

โดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นว่าผู้หางานทำมีโอกาสอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวสาร
ตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ในระดับปานกลาง และพบว่า ผู้หางานทำ
มีโอกาสอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัด ในระดับมาก
ส่วนเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้น ผู้หางานทำ
มีโอกาสอ่านในระดับน้อย

3.7 ประโยชน์ของรายละเอียดคัดค้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้
ในการตัดสินใจไปสมัครงาน

โดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของรายละเอียดคัดค้านต่าง ๆ ของข่าวสาร
ตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานในระดับมาก และพบว่าผู้หางานทำ
ประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานในระดับมากค่อนข้างหายากที่สุด

3.8 วิธีให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นต่อการให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างควรวีธีการ
ต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับมาก และพบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้บริการ
ตอบคำถามและขอส่งส่วยแก่ผู้หางานทำในระดับปานกลาง ส่วนวิธีการอื่น ๆ ในการให้บริการข่าวสาร
เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างอยู่ในระดับมากทุกวิธี

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสาร เกี่ยวกับ
ตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน ตรงตามสมมติฐาน โดยคนงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษา
ตอนต้นมีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษา
ระดับประถมศึกษา

4.1.1 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่พึงพอใจความ
รวดเร็ว และทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ พบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มี

ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อ ปรากฏว่า คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านทางโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และบุคคลแตกต่างกัน ดังนี้

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างได้รวดเร็วและทั่วถึงมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความเห็นว่า บุคคลให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างได้รวดเร็วและทั่วถึงมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น

4.1.2 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ พบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อ ปรากฏว่า คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างทางเอกสารแตกต่างกัน โดยคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า เอกสารให้ข่าวสารได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น

4.1.3 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์พบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อของหนังสือพิมพ์ ปรากฏว่า คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน วัฏจักร และสยามรัฐ แตกต่างกัน ดังนี้

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่าหนังสือพิมพ์ตลาดแรงงาน มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์ผู้จัดการ มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์สยามรัฐ มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

4.1.4 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารแตกต่างกัน โดยคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า นิตยสารมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อของนิตยสาร ปรากฏว่า คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีความเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารขวัญเรือน บางกอกรายสัปดาห์ ภาพยนตร์บันเทิง สดุดไทย สตรีสาร สาวสยาม และสาวสวย แตกต่างกันดังนี้

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า นิตยสารขวัญเรือนมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า นิตยสารบางกอกรายสัปดาห์มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า นิตยสารภาพยนตร์บันเทิงมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า
นิตยสารสกุลไทยมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่ามากกว่าคณงานที่มีการศึกษา
ระดับประถมศึกษา

คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า
นิตยสารสตรีสารมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่ามากกว่าคณงานที่มีการศึกษา
ระดับประถมศึกษา

คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า
นิตยสารสวัสดีมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่ามากกว่าคณงานที่มีการศึกษา
ระดับประถมศึกษา

คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า
นิตยสารดาวสวยมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่ามากกว่าคณงานที่มีการศึกษา
ระดับประถมศึกษา

4.1.5 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความ
เหมาะสมของสถานที่ติดต่อประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างพบว่า โดยส่วนรวมคณงานที่มีระดับการศึกษา
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ติดต่อประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน โดย
คณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า สถานที่ติดต่อประกาศข่าวตำแหน่ง
งานว่างมีความเหมาะสมมากกว่าคณงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา เมื่อ
แยกพิจารณาสถานที่แต่ละแห่ง ปรากฏว่า คณงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความ
เหมาะสมในการติดต่อประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของโรงงาน บริษัท โรงเรียน วิทยาลัย
มหาวิทยาลัย ศูนย์การค้า สถานีรถไฟ กรมแรงงาน และสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงาน
จังหวัดแตกต่างกัน ดังนี้

คณงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความเห็นว่า โรงงาน บริษัท มีความเหมาะสม
ในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่ามากกว่าคณงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและ
มัธยมศึกษาตอนต้น

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมในการฝึกประกาศนียบัตรตำแหน่งงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า ศูนย์การควมีความเหมาะสมในการฝึกประกาศนียบัตรตำแหน่งงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า สถานีรถไฟมีความเหมาะสมในการฝึกประกาศนียบัตรตำแหน่งงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า กรมแรงงานมีความเหมาะสมในการฝึกประกาศนียบัตรตำแหน่งงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า สำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดมีความเหมาะสมในการฝึกประกาศนียบัตรตำแหน่งงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา

4.1.6 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่เสนอโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของผู้หางานพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของผู้หางานทำไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกพิจารณาแต่ละรายการพบว่า คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดของผู้หางานทำ แตกต่างกันดังนี้

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า ผู้หางานทำมีโอกาสอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย มากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า ผู้หางานที่มีโอกาสอ่านเอกสารเผยแพร่ชาวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังสำนักงานจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัด มากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา

4.1.7 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของรายละเอียดต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของรายละเอียดต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกพิจารณาแต่ละรายการ ปรากฏว่า คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของจำนวนที่จะรับเข้าทำงาน วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร และลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกัน ดังนี้

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า จำนวนที่จะรับเข้าทำงาน มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า วัน เวลา และสถานที่รับสมัครมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า ชื่อของบริษัทหรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า ลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับสมัครมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

4.1.8 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการให้ข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันโดยคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรวีบริการข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างควรวีวิธีการต่าง ๆ มากกว่า
 คนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เมื่อแยกพิจารณาแต่ละวิธีการ ปรากฏว่า คนงานที่มีระดับ
 การศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างควรวีการจัดรายการเผยแพร่
 ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ และการจัดนิทรรศการเพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ
 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน ดังนี้

คนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรวีการจัดรายการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและ โทรทัศน์มากกว่าคนงานที่มีการศึกษา
 ระดับประถมศึกษา

คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 ควรวีจัดนิทรรศการ เพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ มากกว่าคนงานที่มีการศึกษา
 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา และคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรวีจัดนิทรรศการ เพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ มากกว่า
 คนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

4.2 คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารทางกันมีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสาร
 เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน ตรงตามสมมติฐาน โดยคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบ
 อ่าน ดู ชุม และสนทนาซักถาม มีความเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างมากกว่า
 คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

4.2.1 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความ
 รวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ พบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มี
 พฤติกรรมมารับข่าวสารทางกันมีความคิดเห็นต่อความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่ง
 งานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อ ปรากฏว่า คนงานที่มี
 พฤติกรรมมารับข่าวสารทางกันมีความคิดเห็นต่อความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารทาง
 หนังสือพิมพ์แตกต่างกัน โดยคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่าน และดู ชุม มีความเห็นว่า
 หนังสือพิมพ์ให้ข่าวสารไ้รวดเร็วและทั่วถึงมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

4.2.2 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างบนสื่อต่าง ๆ พบว่า คนงานที่มีพฤติกรรม การรับข่าวสารทางทีวีมีความคิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างบนสื่อต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2.3 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์พบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรม การรับข่าวสารทางทีวีมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของ หนังสือพิมพ์ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อของหนังสือพิมพ์ ปรากฏว่า คนงานที่มี พฤติกรรม การรับข่าวสารทางทีวีมีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์ตลาดแรงงาน มติชนรายวัน และวัฏจักร มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันดังนี้

คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์ตลาดแรงงาน มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสาร แบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบดู ชม และอ่านมีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์มติชน รายวัน มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับ ข่าวสารแบบสนทนากลุ่ม

คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน ดู ชม และฟังมีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์วัฏจักร มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบ สนทนากลุ่ม

4.2.4 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรม การรับข่าวสารทางทีวีมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสาร แตกต่างกัน โดยคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนากลุ่ม ดู ชม และอ่าน มีความเห็นว่า นิตยสารมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับ ข่าวสารแบบฟัง เมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อของนิตยสาร ปรากฏว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับ

ข่าวสารทางกันมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารขวัญเรือน คู่สรวงคู่สม ชีวิตจริง ชีวิตรัก คาราวาภาพยนตร์ บางกอกรายสัปดาห์ ภาพยนตร์บันเทิงสฤทธไทยและสตรีสารแตกต่างกัน ดังนี้

คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม กู ชุม และอ่าน มีความเห็นว่า นิตยสารขวัญเรือนมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม และกู ชุม มีความเห็นว่า นิตยสารคู่สรวงคู่สม มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม มีความเห็นว่า นิตยสารชีวิตจริง มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม มีความเห็นว่า นิตยสารชีวิตรักมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม กู ชุม และอ่าน มีความเห็นว่า นิตยสารคาราวาภาพยนตร์มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน และกู ชุม มีความเห็นว่า นิตยสารบางกอกรายสัปดาห์มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม มีความเห็นว่า นิตยสารภาพยนตร์บันเทิงมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม

คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม อ่าน และกู ชุม มีความเห็นว่า นิตยสารสฤทธไทยมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

คณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่าน มีความเห็นว่า นิทยสารสตร์ีสารมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่ามากกว่าคณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

4.2.5 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างพบว่า โดยส่วนรวมคณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ปรากฏว่า คณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างก็มีความเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกพิจารณาสถานที่แต่ละแห่ง พบว่า คณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และกรมแรงงานแตกต่างกันดังนี้

คณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่าน มีความเห็นว่า โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมในการที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม

คณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม ดู ชม และอ่าน มีความเห็นว่า กรมแรงงานมีความเหมาะสมในการที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

4.2.6 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของผู้หางานพบว่า โดยส่วนรวมคณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของผู้หางานที่แตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ปรากฏว่า คณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละรายการพบว่า คณงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างก็มีความเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) และผู้หางานทำและผู้สนใจทั่วไปของผู้หางานทำแตกต่างกัน ดังนี้

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่าน มีความเห็นว่า ผู้หางานที่มีโอกาสอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย มากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟังและสนทนากับกณ ส่วนคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบดู ชม มีความเห็นว่า ผู้หางานที่มีโอกาสอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย มากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนากับกณ

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนากับกณ มีความเห็นว่า ผู้หางานที่มีโอกาสอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบดู ชม

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนากับกณ มีความเห็นว่า ผู้หางานที่มีโอกาสอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) มากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

4.2.7 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของรายละเอียดคานทาง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงาน พบว่าโดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารทางกันมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของรายละเอียดคานทาง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกัน โดยคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนากับกณ และอ่าน มีความเห็นว่า รายละเอียดคานทาง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างมีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง เมื่อแยกพิจารณาแต่ละรายการ ปรากฏว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารทางกันมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของวิธีการสมัคร วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร หลักฐานที่จะต้องใช้ในการสมัคร ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร ลักษณะงานของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร และลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกัน ดังนี้

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนากับกณและอ่าน มีความเห็นว่ารายละเอียดคานทาง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างมีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม มีความเห็นว่า วิธีการสมัคร มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน มีความเห็นว่า วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร มีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานไม่แตกต่างกัน

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกัน มีความเห็นว่า หลักฐานที่จะต้องใช้ในการสมัครงาน มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานไม่แตกต่างกัน

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนาซักถาม อ่าน และดู ชม มีความเห็นว่า ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบดู ชม มีความเห็นว่า ลักษณะงานของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครมีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบอ่าน สนทนาซักถาม และดู ชม มีความเห็นว่า ลักษณะงานของตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครมีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

4.2.8 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ปรากฏว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละวิธีการพบว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างกันมีความเห็นต่อการให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างด้วยการจัดรายการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ และการจัดนิทรรศการเพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ แตกต่างกัน ดังนี้

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบดู ชม อ่าน และสนทนาซักถาม มีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดรายการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์มากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง

คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟัง มีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัด
นิทรรศการเพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ มากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมมารับ
ข่าวสารแบบฟัง

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการรับข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของคนงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ
พบข้อที่น่าสนใจหลายประการคือ

1. การได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง

1.1 วิธีรับข่าวสารที่คนงานได้รับข่าวสารรับสมัครงานตำแหน่งนี้ครั้งแรกพบว่า
คนงานส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารรับสมัครครั้งแรกจากคำบอกเล่าของพ่อแม่ ญาติ พี่น้อง รองลงมาได้รับ
จากคำบอกเล่าของเพื่อนบ้าน และได้รับจากประกาศรับสมัครงานที่หน้าบริษัท หรือโรงงาน ซึ่ง
สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณพร เนตรอานวย (2529 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สื่อบุคคลเป็น
แหล่งข่าวแรกของคนงานส่วนใหญ่มากกว่าสื่ออื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทหรือโรงงานใช้วิธีหา
คนงานแบบมีคนรู้จักกับนายจ้างพามาหรือแนะนำมามากที่สุด รองลงมาคนในท้องถิ่นที่ตั้งของโรงงาน
ชักชวนกันมาสมัคร และใช้วิธีประกาศรับสมัครติดไว้ที่โรงงาน ตามลำดับ (ฉัพร วิจิตรพันธ์,
2524 : 52)

1.2 ความเพียงพอของรายละเอียดของข่าวสารที่ได้รับครั้งแรก พบว่า ข่าวสารที่
คนงานได้รับครั้งแรกส่วนใหญ่มีรายละเอียดเพียงพอ อาจเป็นเพราะคนงานได้รับข่าวสารจากบุคคล
ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด สามารถสอบถามรายละเอียดของข่าวสารที่ต้องการได้
ขณะเดียวกันคนงานที่ได้รับข่าวสารจากประกาศรับสมัครที่หน้าบริษัทหรือโรงงานก็จะได้รับข่าวสารที่มี
รายละเอียดเพียงพอ เนื่องจากประกาศที่หน้าบริษัทหรือโรงงานเป็นแหล่งที่ใหข่าวสารของโรงงาน
โดยตรง

1.3 การรับข่าวสารเพิ่มเติมของคนงานที่ได้รับข่าวสารครั้งแรกไม่พอเพียง พบว่า
คนงานได้รับข่าวสารเพิ่มเติมจากประกาศรับสมัครที่หน้าบริษัท หรือโรงงานมากที่สุด รองลงมาได้รับ
จากประกาศที่หน้าบริษัท หรือโรงงาน และจากคำบอกเล่าของพ่อแม่ ญาติ พี่น้อง และจากประกาศ

ตำแหน่งงานว่างผ่านกรมแรงงานในหนังสือพิมพ์ ทั้งนี้เนื่องจากประกาศรับสมัครที่หน้าบริษัท หรือ โรงงานเป็นแหล่งที่โฆษณาเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของโรงงานโดยตรง เนื้อหาของข่าวถูกต้อง ตรงความเป็นจริง มีรายละเอียดเพียงพอและเป็นปัจจุบัน เมื่อคนงานได้รับข่าวสารจากแหล่งข่าวอื่น ๆ ไม่เพียงพอ ก็จะมาส่องหาข่าวเพิ่มเติมจากแหล่งนี้

1.4 จังหวัดที่คนงานได้รับข่าวสารการรับสมัครงาน พบว่า คนงานได้รับข่าวสารการรับสมัครงานในต่างจังหวัดและในกรุงเทพมหานครจำนวนใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคนงานพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครหรือในละแวกใกล้เคียงกับบริษัท จึงทำให้ทราบข่าวสารการรับสมัครใน กรุงเทพมหานคร และในขณะเดียวกัน คนงานที่พักอาศัยอยู่ในต่างจังหวัด แต่มีญาติพี่น้องที่ทำงานอยู่ในโรงงานหรือในละแวกใกล้เคียงส่งข่าวให้ทราบ จึงทำให้ทราบข่าวสารการรับสมัครในต่างจังหวัด ซึ่งคนงานทั้งสองกลุ่มมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (นงเยาว์ เนาวรัตน์, 2530 : 254)

2. การบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างตามความเห็นของคนงาน

2.1 ความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ พบว่า โดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อปรากฏว่า วิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ให้ข่าวสารได้รวดเร็วและทั่วถึงในระดับมาก ส่วนเอกสารนั้นให้ข่าวสารได้รวดเร็วและทั่วถึงในระดับน้อย เนื่องจากวิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ เป็นสื่อมวลชนที่เสนอข่าว เหตุการณ์ความเคลื่อนไหวใหม่ ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ สามารถเสนอข่าวสารได้รวดเร็วและเผยแพร่ออกไปได้ไกล (บำรุง สุขพรรณ, 2526 : 7) ส่วนเอกสาร เป็นสิ่งพิมพ์ที่ไม่มีกำหนดการพิมพ์ออกเผยแพร่แน่นอน และไม่มีจำหน่ายแพร่หลายเช่นเดียวกับหนังสือพิมพ์ เอกสารจึงให้ข่าวสารได้รวดเร็วและทั่วถึงในระดับน้อย

2.2 ความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ พบว่า โดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อ ปรากฏว่า การให้ข่าวสารผ่านทางวิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือในระดับมาก ทั้งนี้เพราะวิทยุเป็นสื่อที่เข้าถึงประชาชนได้มากกว่าสื่ออื่น ๆ ทำให้ความเคยชินในการรับข่าวสารจากวิทยุเป็นประจำ ส่วนโทรทัศน์

เป็นสื่อมวลชนที่ทั้งเสียงและภาพ ประกอบกับการเสนอข่าวของวิทยุและโทรทัศน์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคบังคับถ่ายทอด มีลักษณะเป็นทางราชการ มีเอกภาพ และความเสมอต้นเสมอปลาย ส่วน หนังสือพิมพ์มีลักษณะพิเศษที่ชวนให้น่าเชื่อถือมากกว่าโทรทัศน์และวิทยุในหลาย ๆ ประการ เช่น เนื้อหาของข่าวสารประจักษ์กับสายตา ปรากฏเป็นหลักฐานให้อ้างอิงหรือตรวจสอบได้ (สมควร กวียะ. 2523 : 79)

2.3 ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ พบว่า โดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของ หนังสือพิมพ์ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อของหนังสือพิมพ์ ปรากฏว่า หนังสือพิมพ์ เคลินวิสต์ ทลาดแรงงาน ไทยรัฐ และสมัครควมมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่าง ในระดับมาก ส่วนหนังสือพิมพ์สยามก็มีความเหมาะสมในระดับน้อย เนื่องจากหนังสือพิมพ์เคลินวิสต์ และไทยรัฐเป็นหนังสือพิมพ์ที่มีจำนวนจำหน่ายสูง เน้นหนักทางด้านข่าวอาชญากรรม ข่าวในวงสังคม และข่าวสนองอารมณ์มากกว่าข่าวการเมือง (รจิตลักษณ์ แสงอุไร. 2525 : 130) จึงเป็นที่ รุจกและนิยมอ่านกันโดยทั่วไป ส่วนหนังสือพิมพ์ทลาดแรงงานและสมัครควมเป็นหนังสือพิมพ์ที่เสนอข่าว ความเคลื่อนไหวของทลาดแรงงาน และประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างโดยเฉพาะ หนังสือพิมพ์ทั้งสอง ฉบับนี้เริ่มมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของผู้หางานแล้ว แต่หนังสือพิมพ์สยามก็ถือว่าเป็นหนังสือพิมพ์ที่เสนอข่าวสาร ด้านการกีฬา ผู้อ่านหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่อยู่ในวงการกีฬา หรือเป็นผู้ที่สนใจทางด้านกีฬา หนังสือพิมพ์นี้จำหน่ายไม่แพร่หลายนักและหาอ่านได้ยากกว่าหนังสือพิมพ์ไทยรัฐและเคลินวิสต์ คนงาน จึงมีโอกาสน้อย

2.4 ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสาร พบว่า โดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับ ปานกลางและเมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อ ปรากฏว่า นิตยสารมวยสยาม โลกคารา สิวสยาม และสาวสวย มีความเหมาะสมในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนิตยสารเป็นสิ่งที่พิมพ์ออกตาม วาระกำหนดแน่นอนเป็นรายสัปดาห์ รายบ๊ัก รายเดือน หรือรายปีก็ได้ (วณีย์ รูปนางศ์ธานี. 2529 : 11) แต่มีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน คือมุ่งให้ความบันเทิงแก่ผู้อ่านมากกว่าการให้ข่าวสาร และความรู (รจิตลักษณ์ แสงอุไร. 2525 : 134) นิตยสารส่วนใหญ่ก็จะให้สาระเฉพาะอย่าง

เพื่อสนองความสนใจของคนบางกลุ่มเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายสยาม เป็นนิตยสารเกี่ยวกับกีฬาวย ผู้อ่านส่วนใหญ่เป็นชาย โลกคาราเป็นนิตยสารที่เสนอข่าวในวงการบันเทิง ผู้อ่านส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่น สาวสยามและสาวสวย เป็นนิตยสารเกี่ยวกับสตรีที่เน้นด้านความบันเทิงและความสวย ความงาม คอยเหตุกึ่งกลาวจึงทำให้นิตยสารเหล่านี้มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวสารตำแหน่งงานว่างน้อย

2.5 ความเหมาะสมของสถานที่ที่ตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างพบว่า โดยส่วนรวม คนงานมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่ตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างในระดับมาก แต่ศูนย์การค้าและป้ายรถเมล์มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์การค้าและป้ายรถเมล์ในกรุงเทพมหานครมีมากมายหลายแห่ง ซึ่งถ้าโรงงานจะตีพิมพ์ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างก็คงจะตีพิมพ์เพียงบางแห่งเท่านั้น ดังนั้นโอกาสที่คนงานจะได้รับข่าวสารจากสถานที่เหล่านี้จึงมีน้อย

2.6 โอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของผู้หางานพบว่า โดยส่วนรวมคนงานมีความเห็นว่า ผู้หางานที่มีโอกาสอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ในระดับปานกลาง และพบว่าผู้หางานที่มีโอกาสอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดในระดับมาก ส่วนเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้นผู้หางานที่มีโอกาสอ่านในระดับน้อย

เหตุที่ผู้หางานที่มีโอกาสอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดในระดับมาก เนื่องจากที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านเป็นสถานที่ให้ข่าวสารและข้อมูลทันสมัยแก่ประชาชนในหมู่บ้าน (จรรยา พันธ์ชัยวัฒน์ไชย. 2527 : 150) และเป็นที่ที่ประชาชนในหมู่บ้านส่วนใหญ่เข้าไปหาอ่านข่าวสารใกล้ชิดควง โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและเป็นสถาบันทางความรู้และเป็นทางการของชุมชน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์. 2525 : 53) คือนอกจากจะให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาแล้ว ยังให้ข่าวสาร

แกสมาชิกในชุมชน เช่น การเปิดห้องสมุดในชุมชนให้เข้าใช้ จัดที่อ่านหนังสือสำหรับชุมชน การออก
 ขาวสารของสถานศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ในสถาบันการศึกษายังมีฝ่ายแนะแนวที่ทำหน้าที่รวบรวม
 ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างไว้บริการแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา โดยจัดข้อมูลข่าวสาร
 เป็นแฟ้ม ใคแก แฟ้มงานสำหรับนักศึกษา เพื่อหารายได้พิเศษ แฟ้มตำแหน่งงานว่างของสวนราชการ
 และเอกชน และแฟ้มตำแหน่งงานว่างของบริษัท ห้างร้าน เอกชน (มก. บุญเรือง. 2528 : 218)
 การบริการข่าวสารดังกล่าว ทำให้ผู้หางานที่มีโอกาสอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่าง
 ได้อย่างกว้างขวาง ส่วนสำนักจัดหางานเขตและสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่
 รับผิดชอบด้านการเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงานโดยตรง ยังได้ตีพิมพ์กระจายข่าวสารตำแหน่งงานว่าง
 แจกจ่ายเอกสารความรู้เกี่ยวกับอาชีพ รวมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างแก่ผู้หางานทำและ
 ผู้สนใจทั่วไป ดังนั้น การจัดส่งเอกสารเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างไปยังหน่วยงานต่าง ๆ
 อังกล่าว จึงทำให้ผู้หางานที่มีโอกาสอ่านเอกสารในระดั้มาก ในทางตรงกันข้าม เอกสารตำแหน่ง
 งานว่างที่ส่งไปยังสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้น ผู้หางานที่มีโอกาสอ่านในระดั้น้อย ทั้งนี้อาจเป็น
 เพราะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีจำนวนน้อยและมีภารกิจที่สำคัญที่จะต้องกระทำมาก จึงไม่มีเวลา
 ทยอยคัดดูและรับทราบปัญหาของประชาชนเป็นรายบุคคลได้

2.7 ประโยชน์ของรายละเอียดคัดค้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้
 ในการตัดสินใจไปสมัครงานพบว่า โดยส่วนรวมคนงานมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของรายละเอียด
 คัดค้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานในระดั้มาก และพบว่า
 ผู้ที่ตำแหน่งงานมีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานในระดั้มากก่อนไปหางานที่สุด เพราะคนงาน
 ต้องการทราบข่าวโดยละเอียดเพื่อประกอบการตัดสินใจ เพราะถ้าทราบรายละเอียดเกี่ยวกับงาน
 มากก็จะทำให้ตัดสินใจได้ถูกต้องมากขึ้น โดยเฉพาะชื่อตำแหน่งงานจะเป็นสิ่งที่บอกให้ทราบว่าบริษัท
 จะรับเขาทำงานในตำแหน่งอะไร

2.8 วิธีบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า
 คนงานมีความเห็นว่า หน่วยงานควรจัดรายการเผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ จัดวันนัดพบ
 แรงงาน จัดนิทรรศการเพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ บริการจัดหาข่าวสาร
 ตำแหน่งงานว่างที่ทันสมัยและถูกต้อง และแจกจ่ายเอกสารตำแหน่งงานว่างในระดั้มาก ยกเว้นบริการ
 คอมพิวเตอร์และข้อสงสัยแก่ผู้หางานทำ ทั้งนี้เนื่องจากบริการนี้ยังไม่แพร่หลายและเป็นที่รู้จักของ
 ผู้หางานทำ

3. ผลการศึกษาพบว่า คนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาดังนี้

3.1 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ พบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อ ปรากฏว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างไวกว่า และทั่วถึงมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความเห็นว่า บุคคลให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างไวกว่าและทั่วถึงมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาได้รับข่าวสารทางโทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์เป็นประจำมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา (นิทยา คำเมือง. 2525 : 97) และคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มักจะติดต่อกับแหล่งข่าวที่เป็นสื่อบุคคลเป็นประจำ ถึงแม้แหล่งข่าวแรกเกี่ยวกับงานเป็นสื่ออื่น ๆ ก็ตาม คนงานก็มักจะติดต่อกับแหล่งข่าวสารเพิ่มเติมจากสื่อบุคคลด้วย (วรรณพร เนตรอานวย. 2529 : บทคัดย่อ)

3.2 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ พบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเอกสาร คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า ให้ข่าวสารที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้เอกสารมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า

3.3 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์พบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษา

ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อของหนังสือพิมพ์ ปรากฏว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ มีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์ตลาดแรงงาน และจักรวาลมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น และคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า หนังสือพิมพ์สยามรัฐมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมักอ่านหนังสือพิมพ์รายวันเป็นประจำทุกวัน และจะอ่านหนังสือพิมพ์สยามรัฐเป็นประจำมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า (สำนักงานสารนิเทศ กองบัญชาการทหารสูงสุด.

2526 : บทคัดย่อ)

3.4 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของนิตยสารแตกต่างกัน โดยคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า นิตยสารมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และเมื่อแยกพิจารณาตามรายชื่อของนิตยสารปรากฏว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า นิตยสารขวัญเรือน บางกอกรายสัปดาห์ ภาพยนตร์บันเทิงสฤทธิไทย สตรีสาร สาวสยาม และสาวสวยมีความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ มากกว่าผู้มีการศึกษาระดับต่ำ (ชวรัตน์ ชาญชัย. 2527 : 157)

3.5 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี

ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่ศึกษาที่กระทำตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน โดยคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า สถานที่ที่ศึกษาที่กระทำตำแหน่งงานว่างมีความเหมาะสมมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา เมื่อแยกพิจารณาสถานที่แต่ละแห่ง ปรากฏว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับประศึกษามีความเห็นว่า โรงงาน บริษัท มีความเหมาะสมในการศึกษาที่กระทำตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย สถานรถไฟ กรมแรงงาน และสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัด มีความเหมาะสมในการศึกษาที่กระทำตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา นอกจากนี้คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า ศูนย์การศึกษามีความเหมาะสมในการศึกษาที่กระทำตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือกวาร้อยละ 80.00 ใช้วิธีหางานอย่างไม่เป็นทางการ เช่น อ่านประกาศที่หน้าบริษัท หรือโรงงาน สอดถามจากเพื่อนฝูงญาติ พี่น้อง เป็นต้น (นิพนธ์ พัวพงศกร. 2526 : 66) ส่วนคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมีความสามารถเฉพาะคน เป็นแรงงานที่หาได้ยากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบกับคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงมักจะเลือกงาน โรงงานจึงใช้วิธีจัดหาคนงานหลาย ๆ วิธี เช่น จัดหาผ่านกรมแรงงาน สถานศึกษา เป็นต้น และในโรงเรียนมัธยมศึกษา สถาบันอุดมศึกษา มีฝ่ายแนะแนวทำหน้าที่ให้คำปรึกษาอาชีพและจัดบริการแนะแนวอาชีพให้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา

3.6 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานทำไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ ปรากฏว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า หน่วยงานที่มีโอกาสอ่านเอกสาร เผยแพร่ที่ส่งไปยังโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงานจังหวัดมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น เคยได้รับบริการแนะแนวอาชีพ

จากสถานศึกษาที่ตนเคยศึกษาอยู่ และทราบว่าสำนักจัดหางานเขตและสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นแหล่งจัดเก็บรวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในส่วนภูมิภาค

3.7 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของ รายละเอียดคัดค้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของรายละเอียดคัดค้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกพิจารณา แต่ละรายการ ปรากฏว่า คนงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นว่า จำนวนที่จะรับเข้าทำงานมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาในระดับ ประถมศึกษา และคนงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็น ว่า วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร ชื่อของบริษัทหรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครและลักษณะงานของตำแหน่ง ที่เปิดรับมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโรงงานหรือบริษัทมักจะเปิดรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น เขาทำงานจำนวนน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา ถ้าโรงงานใด ต้องการคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นจำนวนมาก โอกาสที่เขาจะได้เขาทำงาน ก็มากกว่าไปทวน ส่วนวัน เวลา และสถานที่รับสมัคร ชื่อของบริษัทหรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัครและ ลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับ มีประโยชน์ในการตัดสินใจของคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้น เพราะวัน เวลา และสถานที่รับสมัครจะทำให้ทราบว่า วันที่ใดรับเข้านั้นหมดเขตรับสมัครหรือยัง ถ้ายังสถานที่รับสมัครจะช่วยให้เขาในการกำหนดเวลา เดินทางให้ไปถึงสถานที่รับสมัครทันช่วงเวลาเปิดรับสมัครในวันหนึ่ง ๆ และชื่อของบริษัทเป็นสิ่งที่ ทำให้ทราบถึงความมั่นคงของบริษัท ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสวัสดิการและสวัสดิภาพของคนงาน ส่วน ลักษณะของงานในตำแหน่ง ทำให้คนงานประเมินได้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานในลักษณะที่บริษัท ระบุไว้หรือไม่

3.8 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการให้ข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน โดยคนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่า หน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้องของควรวีธีการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างควรวีธีการต่าง ๆ มากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เมื่อแยกพิจารณาแต่ละวิธีการ ปรากฏว่า คนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรวีธีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์มากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา นอกจากนี้ คนงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรวีธีการเพื่อให้อาสาสมัครทำงานว่างในโอกาสต่าง ๆ มากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษา ส่วนคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรวีธีการเพื่อเผยแพร่ข่าวสารทำงานว่างในโอกาสต่าง ๆ มากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความสนใจในการรับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ด้านต่าง ๆ จากการอ่าน การดู การฟังมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

4. ผลการศึกษาพบว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสารแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน ดู ชม และสนทนาซักถาม มีความเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง

4.1 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อควรวีธีการเร็วและทั่วถึงในการให้อาสาสมัครงานว่างต่าง ๆ พบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อควรวีธีการเร็วและทั่วถึงในการให้อาสาสมัครงานว่างงานว่างต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของสื่อ ปรากฏว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่าน และดู ชม มีความเห็นว่าหนังสือพิมพ์ให้อาสาสมัครงานว่างไว้วางใจเร็วและทั่วถึงมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหนังสือพิมพ์เป็นสื่อสิ่งพิมพ์มุ่งเสนอข่าวสาร ความเป็นไปของเหตุการณ์ประจำวันทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีบทความทางวิชาการ และคอลัมน์ทั่วไป นอกจากนี้หนังสือพิมพ์บางฉบับยังมียุทธศาสตร์หรือบทโทรทัศน์อีกด้วย (ณรงค์ ปทุมบุตร, 2530 : 17) คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบอ่านจะติดตามข่าวสาร ความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ประจำวันจากหนังสือพิมพ์ทุกวัน ส่วนคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบดู ชม อาจจะไม่ติดตามรายละเอียดของ

ชาวที่ชมไปแล้ว และอ่านวนเวียน หรือทบทวนจากหนังสือพิมพ์ล่วงหน้าก่อนจะไดชมทางโทรทัศน์หรืออ่านย้อนหลังเมื่อพลาดจากชมไป เมื่ออ่านสิ่งที่น่าสนใจแล้วจะอ่านคอลัมน์อื่น ๆ ในหนังสือพิมพ์อีก

4.2 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างนานสื่อต่าง ๆ พบว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างนานสื่อต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยุและโทรทัศน์เป็นสื่อที่มีลักษณะการเสนอเนื้อหาอย่างเป็นทางการมีเอกภาพและความเสมอต้นเสมอปลาย นอกจากนี้ โทรทัศน์ยังมีลักษณะพิเศษที่สามารถเสนอข่าวสารในมุมมองให้เห็นภาพและได้ยินเสียงพร้อมกันไปด้วย สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร ป้ายประกาศและเอกสารเบื้องต้นเสนอเนื้อหาของข่าวสารให้ประจักษ์กับสายตาปรากฏเป็นหลักฐานให้อ้างอิงหรือตรวจสอบได้ ส่วนสื่อที่เป็นบุคคลจะได้รับความเชื่อถือมากในกรณีที่บุคคลนั้นมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับโรงงานหรือบริษัทโดยตรง เช่น เจ้าของโรงงาน พนักงานบริษัท เป็นต้น หรือเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับคนงานโดยตรง เช่น พ่อแม่ ญาติ พี่น้อง เป็นต้น

4.3 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่ประกาศแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ปรากฏว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารต่างก็มีโอกาสได้สัมผัสกับสถานศึกษา ศูนย์การค้า สถานีขนส่ง สถานีรถไฟ และป้ายรถเมล์เท่า ๆ กัน ส่วนโรงงาน บริษัทนั้นเป็นสถานที่ที่คนงานจะต้องมาอยู่ประกาศข่าวการรับสมัครก่อนจะมาสมัครงาน สำหรับกรมแรงงาน สำนักจัดหางานเขต และสำนักงานแรงงานจังหวัดนั้นเป็นหน่วยงานที่พหุหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับข้อมูลตำแหน่งงานว่างทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งทำหน้าที่จัดเก็บรวบรวม คัดเลือกและเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างไปยังสำนักจัดหางาน สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการ สื่อมวลชน และสมาชิกผู้สนใจจะเห็นได้ว่าสถานที่เหล่านี้ คนงานที่มีพฤติกรรมมารับ

ข่าวสารทุกแบบสามารถที่จะได้รับข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ประกาศไว้ตามความสนใจของแต่ละบุคคล

4.4 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสารเผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ของหน่วยงานแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ปรากฏว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อโอกาสในการอ่านเอกสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานและบุคคลทั้งกล่าว หน่วยงานทำทุกพฤติกรรมการรับข่าวสารสามารถที่จะรับข่าวสารจากเอกสารตำแหน่งงานว่างได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

4.5 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ของรายละเอียดด้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงาน พบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของรายละเอียดด้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจไปสมัครงานแตกต่างกัน โดยคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบสนทนากลุ่มและอ่าน มีความเห็นว่ารายละเอียดด้านต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างมีประโยชน์ในการตัดสินใจไปสมัครงานมากกว่าคนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารแบบฟัง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า รายละเอียดต่าง ๆ ที่คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่างกัน คือวิธีการรับสมัคร วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร หลักฐานที่จะต้องใช้ในการสมัคร ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร ลักษณะงานของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร และลักษณะของตำแหน่งที่เปิดรับ แต่เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ปรากฏว่า คนงานที่มีพฤติกรรมการรับข่าวสารต่างก็มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของวัน เวลา และสถานที่รับสมัคร และหลักฐานที่จะต้องใช้ในการสมัครในการตัดสินใจไปสมัครงานไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะรายละเอียดทั้งกล่าวมีความจำเป็นในการสมัครงานมาก ถ้าคนงานไม่ทราบล่วงหน้าจะทำให้พลาดโอกาสในการสมัครงานไม่ได้

4.6 เมื่อเปรียบเทียบในรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อวิธีให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า โดยส่วนรวมคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารทางกันมีความเห็นต่อวิธีให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ปรากฏว่า คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารทางกันมีความคิดเห็นต่อวิธีให้บริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะวิธีบริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างเหล่านี้ คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารทางกัน สามารถรับบริการได้ตามความสนใจ เช่น การจัดวันนัดพบแรงงาน คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบออนสามารถอ่านป้ายประกาศต่าง ๆ ในบริเวณงาน คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบดู ชม สามารถสมัครการต่าง ๆ ที่จัดแสดงได้ คนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบสนทนาซักถามก็สามารถซักถามข้อสงสัยจากตัวแทนของบริษัท หรือเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ส่วนคนงานที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสารแบบฟังก็สามารถไปฟังคำบรรยายของวิทยากรที่มาร่วมงาน และฟังคำอธิบายจากตัวแทนบริษัทต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการต่อกรมแรงงานและผู้บริหารโรงงานดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับกรมแรงงาน

1.1 ในการจัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง ควรจัดให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาและพฤติกรรมมารับข่าวสารของผู้หางานทำ

1.2 ควรเน้นการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างโดยผ่านทางวิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์

1.3 การติดประกาศข่าวตำแหน่งงานว่าง นอกจากจะติดประกาศไว้ที่กรมแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด และสำนักจัดหางานเขตแล้ว ควรนำไปติดประกาศไว้ที่โรงงาน บริษัท วิทยาลัย มหาวิทยาลัย สถานีขนส่ง และสถานีรถไฟ

1.4 ข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง ควรให้รายละเอียดแก่ผู้หางานทำให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

1.5 ควรให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างด้วยการจัดรายการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ จัดวันนัดพบแรงงาน จัดนิทรรศการ เพื่อให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างในโอกาสต่าง ๆ บริการจัดหาข่าวสารที่ทันสมัยและถูกต้อง และแจกจ่ายเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างไปยังผู้ว่างงานและผู้สนใจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงงาน

2.1 ควรเลือกวิธีการประกาศรับสมัครบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของบุคคลที่จะรับเข้าทำงาน

2.2 ในประกาศรับสมัครคนงานจะต้องระบุคุณสมบัติของผู้สมัคร และรายละเอียดอื่น ๆ ให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้หางานทำประกอบการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของคนงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในต่างจังหวัด

2. ควรศึกษาการรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของบุคคลในสาขาอาชีพอื่น เช่น พนักงานขับรถ พนักงานบัญชี พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น

3. ควรศึกษาการรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานของผู้หางานทำ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กุลชีพ วรพงษ์. "ข้อมูล ข้าราชการมีความสำคัญต่อการจัดการเพียงใด," ผู้นำ. 2(22) : 60 - 62 ; พฤศจิกายน - ธันวาคม 2527.
- กุสุมา โกเศษโยธิน. แบบแผนการเข้าสู่อำชีพและความพึงพอใจในอาชีพของสตรีที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ : ศึกษากรณีอาชีพคนไข้ คนงานก่อสร้าง คนงานโรงงานและแม่ค้าหาบเร่. วิทยานิพนธ์ สม.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526. ภายเอกสาร.
- คณะกรรมการการศึกษา, สำนักงาน. การพัฒนาระบบสารสนเทศตามโครงการศึกษาความต้องการและจัดวางระบบสารสนเทศ เพื่อการวางแผนพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพฯ : กองสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2529.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. "ระบบข่าวสารตลาดแรงงานและบริการจัดหางานของประเทศไทย," ใน เอกสารวิชาการด้านแรงงาน การศึกษา และการมีงานทำ. หน้า 105 - 120. กรุงเทพฯ : กองวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2530.
- คมเพชร นิตร์สุกุล. การแนะนำเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- จรรยา พานิชย์ฉลิณไชย. การศึกษานอกโรงเรียน. พิษณุโลก : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2527.
- จินตนา พรทิไลพรรณ. "ภาวะตลาดแรงงานในประเทศไทย," รวมคำแห่ง. 9 (ฉบับพิเศษ 2) : 108 - 114 ; 2526.
- ชวรัตน์ เจริญชัย. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- ชวริย์ ยาวุฒิ. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่ตัวเมือง จากการศึกษากรณีของแหล่งอุตสาหกรรมในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2518. อักสำเนา.

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการวิจัยสถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.
- ณรงค์ ปฐมบุณนา. เอกสารคำสอนวิชา หอสมุดและการศึกษาค้นคว้า บรรณ 101. พิมพ์ครั้งที่ 2.
มหาสารคาม : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2530.
- ทองเรือน ธรรมชุต และคณะอื่น ๆ. หลักการแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เจด, 2528.
- ทิพาวดี เขมะวรรณ และสุรพล พลอยแย้ม. เรียนให้เก่งในมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บุญฤทธิกิจ, 2526.
- ธัญญา เชมรฐา. "เทคโนโลยีการสื่อสารระดับสูงกับงานประชาสัมพันธ์," วารสารศาสตร์. 6(1) : 119 - 137 ; มิถุนายน 2529.
- นงเยาว์ เนาวรัตน์. ความสัมพันธ์ของระบบการควบคุมแรงงานกับเงื่อนไขการพัฒนาศักยภาพเชิงกลุ่มในกระบวนการทำงาน : ศึกษาในกรณีของอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ. วิทยานิพนธ์ สม.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530. อักสำเนา.
- นภาพร มกรมณี. การดำเนินงานของสำนักจัดหางานเอกชนกับการช่วยเหลือผู้หางานทำ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519. อักสำเนา.
- นวนิตย์ อินทรามะ. "บริการขอเสนอเทศและหอสมุด," วารสารสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยสุโขทัย. 1(8) : 66 - 76 กันยายน 2526.
- นิคม จันทรวิฑูร. แรงงานไทย. กรุงเทพฯ : การเวก, 2521.
- นิตยา คำเมือง. การเปิดรับข้อมูลชนเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัวของสตรีในเขตเทศบาลเมือง. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- นิพนธ์ พัทธพงศ์. "สารสนเทศตลาดแรงงานกับปัญหาการว่างงานของผู้มีการศึกษาสูง," การศึกษานานาชาติ. 18(1) : 51 - 75 ; ตุลาคม - พฤศจิกายน 2526.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. การจัดและการให้บริการสารนิเทศ. สงขลา : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.

- บำรุง สุขพรรณ. ระบบสื่อสารในสังคม. กรุงเทพฯ : คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526. (เอกสารกรณีศึกษา หมายเลข 1)
- บุญเลิศ ศุภศิลา. เอกสารการสอนชุดวิชา มนุษย์กับสังคม หน่วยที่ 11 การสื่อสารในสังคม. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526.
- บุหงา วิระศักดิ์มงคล. การแนะแนวเบื้องต้น. พิษณุโลก : ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ม.ป.ป.
- ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์. การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงาน. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2513. อักษรสำเนา
- นภา บุญเรือง. การจัดและการให้บริการสนเทศ. ชลบุรี : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2528.
- _____. เอกสารคำสอนวิชาแนะแนว 301 การแนะแนวเบื้องต้น. ชลบุรี : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2528.
- พิชัย วาสนาสง. "สังคมข่าวสาร," ห้องสมุด. 29(1) : 31 - 34 ; มกราคม - มีนาคม 2528.
- มงคล สอนสวัสดิ์. คำแรงงูใจในอุตสาหกรรมสิ่งทอ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อักษรสำเนา.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. แนวโณมการเขาทำงานของเขารชนไทย สรุลผลการวิจัยเชิงสำรวจทั่วประเทศ 2526. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย ทบวงมหาวิทยาลัย, 2529.
- มะเคือ เสม่า. "เทคนิคการให้บริการสนเทศ," แนะแนว. 18(92) : 7 - 12 ; เมษายน - พฤษภาคม, 2527.
- เมตตา กฤตวิทย์, พันนี เขยจรรยา และดิเรกนันท์ อนวัชศิริวงศ์. แนวคึกหลักนเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะนเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- เมามาต ชาวลึก. ระบบสารนเทศแห่งชาติหรือระบบสารนเทศภายในประเทศ. กรุงเทพฯ : สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย, 2520.

เยาวลักษณ์ ราชแพทยาคม. "ตลาดนัดวันนักพบแรงงาน," เศรษฐกิจและสังคม. 22(2) :

41 - 47 ; มีนาคม - เมษายน 2528.

รจิตลักษณ์ แสงอุไร. ระบบสื่อสารมวลชนเปรียบเทียบ : เน้นหนักทางด้านการหนังสือพิมพ์.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

รัชกา ฉายสวัสดิ์. "แรงงานเคลื่อนย้าย จะไปทางไหน ๆ ก็เหมือนกันในปี'30," หยาดเหงื่อ.

1(6) : 16 - 18 ; พฤศจิกายน - ธันวาคม 2530.

แรงงาน, กรม. การบริหารแรงงานของกรมแรงงาน. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและวางแผน
กรมแรงงาน, 2530.

_____. การบริหารแรงงานในประเทศไทย 2526/2527. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและ
วางแผน กรมแรงงาน, 2527.

วรุณ เจริญศักดิ์. ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของผู้ย้ายถิ่นเข้ากรุงเทพมหานคร
สัมพันธ์กับการเข้าร่วมแรงงานในลักษณะอาชีพต่าง ๆ. วิทยานิพนธ์ สว.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. ถ่ายเอกสาร.

วรรณพร เนตรอานวย. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสื่อสารเพื่อแสวงหาข่าวสาร
เกี่ยวกับงานในต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศ
ตะวันออกกลาง. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
อัดสำเนา.

วณี ฐานวงศ์ศานติ. ห้องสมุดและการศึกษาค้นคว้า วิชาบรรณ 101. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์, 2529.

เศรษฐสยาม (นามแฝง). "แรงงานทอม้า," สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์. 25(6) : 31 - 32 ;
สิงหาคม 2521.

สถิตินแห่งชาติ, สำนักงาน. "จำนวนผู้ย้ายถิ่นและผู้ย้ายถิ่นที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2526 - 2528," วารสารสถิติ. 34(3) : 18 - 19 ; กันยายน 2529.

สมควร กวียะ. นิสัยการรับข่าวสารของประชาชนในหมู่บ้านชนบทไทย. กรุงเทพฯ : สถาบัน
ไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523. (เอกสารการวิจัย หมายเลข 7)

สารนิเทศ, สำนักงาน กองบัญชาการทหารสูงสุด. รายงานผลการวิจัยทัศนคติของประชาชนที่มีต่อ
หนังสือพิมพ์ไทย ปี 2526. กรุงเทพฯ : สำนักงานสารนิเทศ กองบัญชาการทหารสูงสุด
และสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, ม.ป.ป.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารคำสอนสุโขทัย โรงเรียนกับชุมชน หน่วยที่ 1 - 7.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2525.

. เอกสารการสอนสุโขทัย เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 1 - 8.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528.

สุชาภา ถิระนันท์ และสรชัย พิศาณบุตร. "สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร,"

นิตยสารการทหาเรือ. 33(344) ; 21 - 30 ; กันยายน 2529.

อัมพร วิจิตรพันธ์. รายงานผลการวิจัยเรื่องโอกาสการทำงานในสถานประกอบการทั้งใหม่ในเขต

กรุงเทพมหานคร (กทม.) พฤศจิกายน - ธันวาคม 2523. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524.

Best, John W. Research in Education. 2nd. ed. New Jersey : Prentice-Hall, 1970.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill, 1959.

King, Donald W. and Vernon Eugene Palmeour. "How Needs are Generated : What We Have Found Out about them," in Aslib/IIs/La Joint Conference The Nationwide Provision and Use of Information. p.68. London : Library Association, 1981.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 3 : 607 - 610 ; Autumn, 1970.

Morris, Jacquelyn M. and Elizabeth A. Elking. Library Searching : Resources and Strategies : with Examples from the Environment Sciences. New York : Jeffrey Norton, 1978.

Norris, Willa, Franklin R. Zeran and Raymon N. Hatch. The Information Service in Guidance. Chicago : Rand McNally and Company, 1960.

ภาคผนวก

ที่ พม 1007/1064

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขทัย 23 กรุงเทพฯ 10110

27 กรกฎาคม 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นางสาวเยาวลักษณ์ คงพล เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตที่มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การรับข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของคนงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ
ในกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ขอในความควบคุมดูแลของ

รศ. ชาติศักดิ์	วชิรปรีชาพงษ์	ประธาน
ผศ. เฉลียว	พันธุ์สีดา	กรรมการ

สิ่งที่นิติกรขอความอนุเคราะห์คือ ขออนุญาตให้คนงานในโรงงานตอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรรุญ โกลนุญย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

27 กรกฎาคม 2531

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้ากำลังทำวิจัยเรื่อง "การรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในกรุงเทพมหานคร" เพื่อให้ทราบว่าผู้ที่เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
สิ่งทอ ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ด้วยวิธีใด และมีความคิดเห็นต่อการบริการ
ข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างอย่างไรบ้าง ซึ่งผลการวิจัยนี้ผู้เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทาง
จัดบริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างด้วยวิธีต่าง ๆ ให้แก่ผู้หางานทำได้ถูกต้องตรงกับความต้องการ

การวิจัยนี้จะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของท่าน ซึ่งเป็น
ตัวแทนของพนักงานอื่น ๆ ในโรงงานแห่งนี้ ดังนั้นจึงขอความกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามทุกตอน
ตามที่ไต่ถามจนแจ้งแล้วให้ครบถ้วน คำตอบของท่านนั้นไม่มีการนับว่าผิดหรือถูกแต่อย่างใด เพราะเป็น
เรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของแต่ละคนย่อมจะไม่เหมือนกัน

หวังว่าคงได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวเยาวลักษณ์ คงพล)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถาม

โรงงาน.....

ตอนที่ 1 รายละเอียดส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างต่อไปนี้
ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านเกิดที่จังหวัด.....
2. ท่านเป็นบุตรคนที่.....ในจำนวนพี่น้อง.....คน
3. ระดับการศึกษา เมื่อแรกเข้ามาทำงานที่นี้
☐ ประถมศึกษา ☐ สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
4. ปกติท่านสนใจที่จะรับข่าวสารควยวิถีใด โปรดเรียงลำดับโดยใส่หมายเลข 1, 2, 3 ลงใน ☐
 หมายข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน
☐ ฟังวิทยุ ☐ ดูภาพยนตร์
☐ ชมนิทรรศการ ☐ ดูโทรทัศน์ วิดีโอ
☐ อ่านหนังสือ วารสาร นิตยสาร ☐ สนทนากลุ่มกับบุคคลต่าง ๆ
☐ อ่านประกาศตามสถานที่ต่าง ๆ ☐ อื่น ๆ (ถ้ามี) โปรดระบุ.....
☐ อ่านหนังสือพิมพ์
5. ท่านมีญาติพี่น้องมาทำงานในโรงงานนี้มาก่อนหรือไม่
☐ ไม่มี ☐ มี
6. ท่านเคยทำงานที่นี้มาแล้วหรือไม่
☐ ไม่เคย ☐ เคยทำงานมาแล้ว.....แห่ง
7. ท่านทำงานที่นี้มาแล้ว.....ปี.....เดือน
8. ขณะทำงานที่นี้ ท่านได้เข้าศึกษาต่ออีกหรือไม่
☐ ศึกษาต่อ ☐ ไม่ได้ศึกษาต่อ

ตอนที่ 2 วิธีรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. ท่านทราบข่าวรับสมัครงานตำแหน่งนี้ครั้งแรกจากข้อใด (เลือกตอบเพียง 1 ข้อเท่านั้น)

- ☐ ประกาศที่กรมแรงงาน และ/หรือสำนักงานจัดหางานเขต
- ☐ ประกาศที่สำนักงานแรงงานจังหวัด
- ☐ ประกาศที่หน้าบริษัทจัดหางานเอกชนในจังหวัด
- ☐ ประกาศที่หน้าบริษัทจัดหางานเอกชนในกรุงเทพฯ
- ☐ ประกาศตำแหน่งงานว่างผ่านกรมแรงงานในหนังสือพิมพ์
- ☐ ประกาศตำแหน่งงานว่างของบริษัทหรือโรงงานในหนังสือพิมพ์
- ☐ ประกาศรับสมัครงานที่หน้าบริษัท หรือโรงงาน
- ☐ ประกาศรับสมัครตามที่สาธารณะต่าง ๆ เช่น ป้ายรถเมล์ สถานีรถไฟ เป็นต้น
- ☐ ประกาศรับสมัครตามโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย
- ☐ ประกาศทางวิทยุกระจายเสียง
- ☐ ประกาศทางโทรทัศน์
- ☐ คำชักชวนของสาย นายหน้าของบริษัทจัดหางานเอกชน
- ☐ คำแนะนำของผู้นำหมู่บ้าน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)
- ☐ คำบอกเล่าของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
- ☐ คำบอกเล่าของเพื่อนบ้าน
- ☐ คำบอกเล่าของพ่อแม่ ยุอาติ พี่น้อง
- ☐ นิทรรศการของกรมแรงงาน
- ☐ งานวันนัดพบแรงงาน
- ☐ ติดต่อสอบถามเจ้าหน้าที่กรมแรงงานด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์
- ☐ ติดต่อสอบถามเจ้าหน้าที่บริษัทจัดหางานเอกชนด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์
- ☐ ติดต่อบริษัท หรือโรงงานด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์
- ☐ การแนะนำจากฝ่ายแนะแนวของสถานศึกษาที่เคยศึกษา

- ☐ เอกสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของกรมแรงงาน
- ☐ อื่น ๆ (ถ้ามี) โปรดระบุ.....

2. รายละเอียดของข่าวสารที่ได้รับจากข้อ 1 เพียงพอต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานหรือไม่

- ☐ เพียงพอ ☐ ไม่เพียงพอ
- ถ้าตอบข้อ "ไม่เพียงพอ" ท่านได้รับข่าวเพิ่มเติมจากข้อใดบ้าง โปรดเรียงลำดับก่อนหลังโดยใส่หมายเลข 1, 2, 3, ลงใน ☐ หมายเหตุว่าเป็นคำตอบของท่าน
- (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ประกาศที่กรมแรงงาน และ/หรือสำนักจัดหางานเขต
- ☐ ประกาศที่สำนักงานแรงงานจังหวัด
- ☐ ประกาศที่หน่วยงานจัดหางานเอกชนในจังหวัด
- ☐ ประกาศที่หน่วยงานจัดหางานเอกชนในกรุงเทพฯ
- ☐ ประกาศตำแหน่งงานว่างผ่านกรมแรงงานในหนังสือพิมพ์
- ☐ ประกาศตำแหน่งงานว่างของบริษัท หรือโรงงานในหนังสือพิมพ์
- ☐ ประกาศรับสมัครงานที่หน้าบริษัท หรือโรงงาน
- ☐ ประกาศตามที่สาธารณะต่าง ๆ เช่น ป้ายรถเมล์ สถานีรถไฟ เป็นต้น
- ☐ ประกาศรับสมัครตามโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย
- ☐ ประกาศทางวิทยุกระจายเสียง
- ☐ ประกาศทางโทรทัศน์
- ☐ คำชักชวนของสาย นายหน้าของบริษัทจัดหางานเอกชน
- ☐ คำแนะนำของผู้นำหมู่บ้าน (ถ้ามี ผู้ใหญ่บ้าน)
- ☐ คำบอกเล่าของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
- ☐ คำบอกเล่าของเพื่อนบ้าน
- ☐ คำบอกเล่าของพ่อแม่ ญาติ พี่น้อง
- ☐ นิทรรศการของกรมแรงงาน

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่มีความเห็น
0.3 แนวหน้า					✓
0.4 สยามรัฐ	✓				

จากตัวอย่าง

แสดงว่าท่านมีความเห็นว่า ถ้าจะประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างทางหนังสือพิมพ์ควรจะประกาศลงในหนังสือพิมพ์ไทยรัฐจะเหมาะสมมากที่สุด ถ้าประกาศลงในหนังสือพิมพ์เคลินิวส์จะเหมาะสมมาก ถ้าประกาศลงในหนังสือพิมพ์แนวหน้าจะเหมาะสมน้อยที่สุดหรือไม่มีความเห็น และถ้าประกาศลงในหนังสือพิมพ์สยามรัฐจะเหมาะสมมากที่สุด เป็นต้น

ต่อไปนี้ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างทุกข้อให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่มีความเห็น
1. ถ้าหน่วยงานที่หน้าที่เกี่ยวกับการบริการข่าวสารตำแหน่งงานว่างจะให้ข่าวสารผ่านสื่อต่อไปนี้ ท่านคิดว่าหน่วยงานที่จะได้รับข่าวสารจากสื่อแต่ละอย่างนั้น <u>รวดเร็วและทั่วถึงเพียงใด</u>					
1.1 วิทยู					
1.2 โทรทัศน์					
1.3 หนังสือพิมพ์					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่มีความเห็น
1.4 นิตยสาร วารสาร					
1.5 ป้ายประกาศ					
1.6 เอกสาร					
1.7 บุคคล เช่น พ่อแม่ ญาติ พี่น้อง คนงาน สหาย นายหน้า					
1.8 อื่น ๆ (ถ้ามี) โปรดระบุ					
2. ถ้าจะประกาศข่าวเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง ผ่านสื่อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ท่านคิดว่าสื่อแต่ละชนิด นั้นคนจะให้ความสนใจได้อย่างไร <u>โปรดบอก</u> <u>เพียงใด</u>					
2.1 วิทยุ					
2.2 โทรทัศน์					
2.3 หนังสือพิมพ์					
2.4 นิตยสาร วารสาร					
2.5 ป้ายประกาศ					
2.6 บุคคล เช่น คนงาน สหาย นายหน้า เป็นต้น					
2.7 เอกสาร					
2.8 อื่น ๆ (ถ้ามี) โปรดระบุ					
3. ถ้าจะประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างทางหน้า หนังสือพิมพ์ ท่านคิดว่าหนังสือพิมพ์ต่อไปนี้ <u>เหมาะสมเพียงใด</u>					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่มีความเห็น
3.1 ชาวสด					
3.2 ฐานเศรษฐกิจ					
3.3 ทาสยาม					
3.4 เกลียวส์					
3.5 เกลียวเฮอร์					
3.6 ตลาดแรงงาน					
3.7 ไทยรัฐ					
3.8 แนวหน้า					
3.9 บ้านเมือง					
3.10 ประชาชาติธุรกิจ					
3.11 มติชนรายวัน					
3.12 วัฏจักร					
3.13 สมัยครวณ					
3.14 สยามกีฬา					
3.15 สยามรัฐ					
3.16 อื่น ๆ (ถ้ามี) โปรดระบุ					
4. ถ้าจะประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างลงในนิตยสาร ท่านคิดว่านิตยสารต่อไปนี้มีความเหมาะสม เพียงใด					
4.1 ขวัญเรือน					
4.2 คู่สร้างคู่สม					
4.3 ชีวิตจริง					
4.4 ชีวิตรัก					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นความเห็น
4.5 การภาพยนตร์					
4.6 ทีวีว					
4.7 บางกองรายสัปดาห์					
4.8 ภาพยนตร์บันเทิง					
4.9 มวยสยาม					
4.10 โลกคารา					
4.11 สกอลไทย					
4.12 สตรีสาร					
4.13 สาวสยาม					
4.14 สาวสวย					
4.15 อื่น ๆ (ถ้ามี) โปรดระบุ					
5. การติดประกาศตำแหน่งงานว่าง ถ้าคิด ประกาศไว้ตามสถานที่ต่อไปนี้ ท่านคิดว่า ผู้หางานท่าจะ <u>ได้รับข่าวสาร</u> มากน้อยเพียงใด					
5.1 โรงงาน บริษัท					
5.2 โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย					
5.3 ศูนย์การค้า					
5.4 สถานีขนส่ง					
5.5 สถานีรถไฟ					
5.6 กรมแรงงาน					
5.7 สำนักงานจัดหางาน เขต สำนักงาน แรงงานจังหวัด					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่มีความเห็น
5.8 ป้ายรถเมล์					
5.9 อื่น ๆ (ถ้ามี) โปรดระบุ					
6. การจัดส่งเอกสารเผยแพร่ข่าวตำแหน่งงาน วางไปยังหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ต่อไปนี้ ท่านคิดว่าหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ต่อไปนี้ ท่านคิดว่า <u>ผู้หางาน</u> ทำจะมีโอกาสอ่าน <u>มากนัก</u> เพียงใด					
6.1 ท่านอ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน					
6.2 หองสมุดประชาชน					
6.3 โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย					
6.4 สำนักจัดหางานเขต สำนักงานแรงงาน จังหวัด					
6.5 ผู้นำหมู่บ้าน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)					
6.6 สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร					
6.7 ผู้หางานทำและผู้สนใจทั่วไป					
7. ท่านคิดว่า ชาวเกี่ยวกับตำแหน่งงานวาง การให้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้ <u>มาก</u> <u>น้อย</u> เพียงใด					
7.1 ชื่อตำแหน่งงาน					
7.2 เพศ					
7.3 อายุ					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นความเห็น
7.4 วุฒิ					
7.5 ประสบการณ์ในการทำงาน					
7.6 จำนวนที่จะรับเข้าทำงาน					
7.7 เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ					
7.8 วิธีการสมัคร					
7.9 วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร					
7.10 หลักฐานที่จะต้องใช้ในการสมัคร					
7.11 ชื่อของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร					
7.12 ลักษณะงานของบริษัท หรือหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร					
7.13 สถานที่ที่จะต้องไปทำงาน					
7.14 ลักษณะงานของตำแหน่งที่เปิดรับ					
7.15 ความก้าวหน้าของงาน					
7.16 อื่น ๆ (ถ้ามี) โปรดระบุ					
8. ท่านคิดว่า หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การบริการข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง ควรให้บริการข่าวสารด้วยวิธีการต่อไปนี้ <u>มากน้อยเพียงใด</u>					
8.1 จัดรายการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุ และโทรทัศน์					
8.2 จัดวันนัดพบแรงงาน					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่มีความเห็น
8.3 จัดนิทรรศการเพื่อให้ข่าวสารตำแหน่ง งานว่างในโอกาสต่าง ๆ					
8.4 บริการตอบคำถามและขอส่งสัยแกปัญหา งานทำ					
8.5 บริการจัดหาข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ ทันสมัยและถูกต้อง					
8.6 แจกจ่ายเอกสารตำแหน่งงานว่างไปยัง ผู้ว่างงานและผู้สนใจ					
8.7 อื่น ๆ (ถ้ามี) โปรดระบุ					

จบแบบสอบถาม
ขอขอบคุณในความร่วมมือ

การรับข่าวสาร เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของคณงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
เขาวัดถ้ำผา ถังฟู

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กันยายน 2531

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาวิธีรับข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสาร
เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม
ระดับการศึกษาและพฤติกรรมการรับข่าวสาร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ 5 แห่ง ใน
กรุงเทพมหานคร จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การอยละ ค่าเฉลี่ย F-test และ q-Statistic

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารการรับสมัครงานครั้งแรกจากคำบอกเล่าของพ่อแม่ ญาติ พี่น้อง
และข่าวสารที่ได้รับมีรายละเอียดเพียงพอ ถ้ารายละเอียดไม่เพียงพอจะรับข่าวสารเพิ่มเติมจากประกาศ
ที่หน้าบริษัทหรือโรงงาน เป็นอันดับแรกมากที่สุด พนักงานได้รับข่าวสารการรับสมัครงานนี้ขณะอยู่ใน
กรุงเทพมหานคร และอยู่ต่างจังหวัดมีจำนวนใกล้เคียงกัน

2. พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างระดับมาก
ในเรื่อง ความเหมาะสมของสถานที่ที่ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่าง ประโยชน์ของรายละเอียดต่าง
ต่าง ๆ ของข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่จะใช้ในการตัดสินใจ และวิธีให้บริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่ง
งานว่างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
ระดับปานกลาง ในเรื่อง ความรวดเร็วและทั่วถึงในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ
ความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการให้ข่าวสารตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่าง ๆ ความเหมาะสมในการ
ประกาศข่าวตำแหน่งงานว่างของหนังสือพิมพ์ ความเหมาะสมในการประกาศข่าวตำแหน่งงานว่าง
ของนิตยสารและโอกาสในการอ่านเอกสาร เผยแพร่ข่าวสารตำแหน่งงานว่างที่ส่งไปยังหน่วยงาน
และบุคคลต่าง ๆ ของผู้หางานต่ำ

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง

3.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับ
ตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับ
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างแตกต่างจากพนักงาน
ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 คนงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารทางกันมีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ คนงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบอ่านมีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างแตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคนงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบดู ชม และสนทนาซักถามมีความคิดเห็นต่อการบริการข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างแตกต่างจากคนงานที่มีพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารแบบฟังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

JOB INFORMATION ACCESS AND AVAILABILITY FOR THE WORKERS IN TEXTILE
FACTORIES IN BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT

BY

YAUWALAK KONGPOOL

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

September 1988

This investigation attempted to study of job information access of the workers in the textile factories in Bangkok Metropolis and to compare their opinions toward job information service with respect to their educational background and behavior in acquiring information.

The sample was comprised of 364 workers from 5 textile factories in Bangkok Metropolis. The questionnaire was employed in gathering data. Statistics employed in data analysis included percentage, means, F-test, and q-Statistic.

Major findings were as follows.

1. Most workers initially acquired job information from their parents, cousins, brothers and sisters. The information was generally regarded to be adequate. However, information posted on the bulletin board in front of the industry would be looked up if they thought the previous information was inadequate. The number of workers living in Bangkok and the province was comparable regarding the time they acceded to job information.

2. The following aspects of job information service were rated at high level, namely, appropriateness of the place where information was posted, usefulness of the job details for decision, and methods of dissemination. However, job information service through various media was rated moderate by the workers with respect to its fastness, thoroughness, accuracy, and reliability. The appropriateness of job information in the newspaper's classified column and in the magazine was rated in the same scale. This was also the case for the opportunity of the worker seeking a job in reading such information disseminated to both individuals and the organization.

3. The workers with different educational backgrounds viewed the job information service differently. The difference of the opinion was statistically significant at .01 level.

4. The workers displaying different behavior in acquiring job information, namely, reading and listening types and watching and talking types viewed the service differently. The difference of the opinion was statistically significant at .01 level.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวเขาวัดกันณ ช่อสกุล คงพล

เกิดวันที่ 18 เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2504

สถานที่เกิด อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน โรงเรียนบ้านเสียววิทยาคม ตำบลเสียว

อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดศรีสะเกษ 33110

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ 1

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านเสียววิทยาคม ตำบลเสียว

อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดศรีสะเกษ 33110

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2522 มัธยมศึกษาปีที่ 5 (แผนกศิลปภาษา) จากโรงเรียนอรุณประดิษฐ์
จังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2525 กศ.บ. (วิชาเอกภาษาไทย วิชาโทบรรณารักษศาสตร์) จาก
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม

พ.ศ. 2531 กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร