

ทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ATTITUDE TOWARD THE JOB APPLICATION VIA INTERNET



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ATTITUDE TOWARD THE JOB APPLICATION VIA INTERNET



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2016

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเนื้อหาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
นักศึกษา	ก้องเกียรติ วรเดช
รหัสนักศึกษา	57611040
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ศรีจรรยา เครือวิริยะพันธ์

บทคัดย่อ

การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตนั้น เป็นช่องทางการสมัครงานที่ปัจจุบันเป็นที่นิยม ซึ่งการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการเผยแพร่และการเข้าถึงเนื้อหา ประเทศไทยคือหนึ่งในประเทศที่อินเทอร์เน็ตมีอัตราการเติบโตสูง โดยพบว่าอัตราการจ้างงานล้วนเกิดจากการใช้สื่อออนไลน์ในการสมัครงานทั้งสิ้น ซึ่งการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติและปัญหาต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่เคยมีประสบการณ์การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และพำนักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 390 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีประสบการณ์การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมากกว่า 3 ครั้ง และวิธีการสมัครงานที่นิยมสูงสุด คือ การสมัครงานผ่านเว็บไซต์จัดหางาน สำหรับทัศนคติของผู้สมัครงานต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ในด้านความชัดเจนของข้อมูล พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับความเห็นด้วยมากกับการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมีขั้นตอนไม่ซับซ้อน ใช้งานได้ง่าย มีการระบุคุณสมบัติที่ต้องการและรายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ในด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย พบว่าในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่องสามารถสมัครงานได้หลายบริษัทภายในเวลาอันรวดเร็ว ส่วนรายการเรื่องสามารถลดความเห็นึดเหนี่ยวจากการเดินทางไปสมัครงาน สามารถสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้กับหลากหลายอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต และผู้สมัครสามารถแก้ไข เปลี่ยนแปลงประวัติส่วนตัวได้ตลอดเวลา กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมาก สำหรับทัศนคติในด้านความประหยัดพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในรายการสามารถลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ส่วนรายการสามารถลดค่าใช้จ่ายในการเตรียมเอกสารสมัครงาน ประหยัดเวลาในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรอกใบสมัคร สามารถลดค่าใช้จ่ายในการแต่งกาย มีทัศนคติระดับเห็นด้วยมาก ในส่วนของทัศนคติในด้านความปลอดภัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมากกับการสามารถศึกษาข้อมูลของบริษัทก่อนที่จะสมัครงานหรือสัมภาษณ์ และการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตนั้นมีความเป็นส่วนตัว (Privacy) โดยมีการกำหนด ชื่อผู้ใช้ (User) และรหัสผ่าน (Password) สำหรับในด้านภาพลักษณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมากกับชื่อเสียงของบริษัททำให้สนใจสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของบริษัทนั้น บริษัทที่รับสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตดูน่าเชื่อถือ มีความมั่นคง และบริษัทที่มีชื่อเสียงย่อมมีระบบการรับสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพสูง ในด้าน โอกาสในการได้งานพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยปานกลางกับการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้ได้งานตรงกับตำแหน่งที่สนใจ การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้มีโอกาสได้งานสูงกว่าวิธีอื่น ๆ และการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมีโอกาสเรียกตัวไปสัมภาษณ์สูง ส่วนผลการศึกษาปัญหาในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า มีปัญหาในระดับมากในเรื่องข่าวการรับสมัครงานในสื่ออินเทอร์เน็ตที่เผยแพร่อย่างรวดเร็วจะมีผู้มาสมัครจำนวนมาก ทำให้มีคู่แข่งมากขึ้น สำหรับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่สมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในด้านความชัดเจนข้อมูล ด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย ด้านความประหยัด ด้านความปลอดภัย ด้านภาพลักษณ์ และด้านโอกาสในการได้งาน

การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะ คือ ผู้ประกอบการหรือบริษัท ควรให้ความสำคัญในการอัปเดตข้อมูลตำแหน่งงานที่ประกาศอยู่ในระบบ ให้มีความทันสมัยและถูกต้องกับสภาพความเป็นจริงเสมอ ควรให้ความสำคัญกับการออกแบบหน้าเว็บไซต์ให้มีความน่าสนใจ และดึงดูดให้เข้าไปสมัครงาน ตลอดจนผู้ประกอบการควรสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้สมัครให้ได้ว่าจะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัคร โดยที่ไม่ได้รับความยินยอม

Title	Attitude toward the Job Application Via Internet
Student Name	Mr. Kongkiat Woradet
Student ID.	57611040
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Advisor	Associate Professor Sirijanya Kuawiriyapan

ABSTRACT

A job application via internet is presently a popular channel for jobseekers that via internet application for a job has come to play an important role in changing the means to disseminate and access to a content or an essential target. Thailand is one among many countries that internet usage is highly growing whereof it was found that the employment rate was nearly resulted from online media usage. This study had objectives to study attitudes and problems encountered in job applications via internet. Data were collected by distribution of questionnaires among sample group whose ages were 15 years or over who had experienced job application via the internet and live in Bangkok Metropolis, total number of them was 390 people.

The study result came out that most of the sample respondents were female, aged between 26 – 30 years, single status, highest education background was a Bachelor degree, their average revenue was 20,000 to 30,000 Baht per month, used to have job application experience via internet more than 3 times. And their most popular means of job application was application via an employment website. For job applicants' attitudes to the job application via internet in view of an information conciseness, it was found that in overall scenario, the sample group's attitude was very much agreeable with the application via internet because it has uncomplicated procedure, easily approachable. There was clear identification of the desirable properties or qualifications and details of each position. In the aspect of speed and convenience, it was found that the sample group had attitude very strongly agreeable on the point that it enabled them to apply for jobs to many companies within a short time. For another factor, it could reduce their fatigue from travelling to apply for a job, it could be done via internet by using many diversified equipment, for example, computer, mobile phone, tablet etc. and applicants could, throughout the time, edit or change their personal biography or resume', in this point, the sample group's attitude

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

was very much agreeable. For the attitude on the economic view, it was found that the sample group's attitude was very strongly agreeable for the view-point, it could reduce the cost for travelling, could reduce expenditure on application documents preparation, time saving in application form filling and reduction of dressing cost, their attitude was very much agreeable. Their attitude in term of safety, it was found that the sample group had the very much agreeable attitudes with the point that a company's information could previously known and studied before the application or interviews and the application via internet could give privacy whereby the internet users' names and passwords could be set. For the image of fame, it was found that the sample group had very much agreeable with the company's fame which attracted or interested them to apply for jobs via internet to those companies. Companies which recruit employees through the internet channel, seem reliable stable or firmly and famous companies would always have the highly efficient internet recruitment system. On view-point of the opportunity to get employment, the sample group had attitude in moderately agreeable level that the application for jobs could possibly enable to get the corresponding position of interest job. Application via internet provides a higher opportunity to get jobs than other means and the application for jobs via internet had high potential to be called for the interviews.

For the study results on problems found in job application via internet, in the overall scenario, the sample group encountered some problem in a moderate level. When considered in each particular point, the problem in the very much level was the news advertisement in internet media enabling it to be quickly propagated or disseminated that resulted in more receivers, more applicants and more competitors. For a comparison of the difference of the sample group applied via internet, categorized by their different gender, age, marital status, educational background and average monthly income and their attitude to job application via internet, it was found that there was no significant difference in the clarity of information, speed and convenience, economy, safety, image and the chances or potential to get a job.

This study yielded a recommendation, namely, the entrepreneurs or companies should give priority or important always to update the information of advertised jobs in their systems to be updated correctly to the facts. They should pay more attention to design their website pages to be interesting and attract jobseekers. The entrepreneurs should also ensure that the applicants' personal data shall not be disseminated without their consent first.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความช่วยเหลือ แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำแนะนำ และให้ความรู้ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤตัญญา ณ ป้อมเพ็ชร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

นอกจากนี้ขอขอบคุณบิดา มารดา ทุกคนในครอบครัว และเพื่อน ๆ นักศึกษาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประสานงานการค้นคว้าอิสระประจำคณะ ที่ให้ความช่วยเหลืออันดีเยี่ยม

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่ได้จากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ขอมอบแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา ทำให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ก้องเกียรติ วรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	I
ABSTRACT	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	3
1.6 สมมติฐานของการศึกษา.....	4
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร.....	8
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต.....	12
2.4 วรรณกรรม หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	19
3.1 แหล่งข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	19
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	19
3.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง.....	20
3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	20
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
3.6 กรอบแนวความคิดของการศึกษา.....	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	23
4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	23
4.2 ทักษะคิดต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	27
4.3 ปัญหาในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	31
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	32
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	35
5.1 สรุป.....	35
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	36
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	37
บรรณานุกรม.....	38
ภาคผนวก.....	41
แบบสอบถาม.....	42
ประวัติผู้เขียน.....	47

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 สถานที่สำหรับเก็บข้อมูล.....	21
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	23
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	24
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	24
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	25
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	25
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การสมัครงาน.....	26
4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการสมัครงาน.....	26
4.8 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านความชัดเจนของข้อมูล.....	27
4.9 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย.....	28
4.10 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านความประหยัด.....	29
4.11 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านความปลอดภัย.....	29
4.12 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านภาพลักษณ์.....	30
4.13 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านโอกาสในการได้งาน.....	30
4.14 สรุปภาพรวมทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต.....	31
4.15 ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต.....	32
4.16 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	34

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 องค์ประกอบของทัศนคติ	6
2.2 เว็บไซต์ีการสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด	13
2.3 เว็บไซต์ีการสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ของบริษัท การปิโตรเลียม แห่งประเทศไทย	13
2.4 การสมัครงานผ่านระบบออนไลน์โดยใช้ Smart Phone ของบริษัท ซีพีออลล์	14
2.5 เว็บไซต์ ของบริษัทจัดหางาน www.jobth.com	14
2.6 เว็บไซต์ของสื่อหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์	15
3.1 กรอบแนวความคิดของการศึกษา	22



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรจะดำเนินกิจการให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและบริหารทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน (Money) วัสดุคิบ (Material) เครื่องจักรอุปกรณ์ (Machine) และการจัดการ (Management) ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคล (Man) ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และการที่จะทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงานหรือออกแบบงาน 2) การวิเคราะห์งาน 3) การสรรหาการคัดเลือก 4) การประเมินผลพนักงาน 5) การฝึกอบรมและพัฒนา 6) ค่าตอบแทน 7) สุขภาพและความปลอดภัย และ 8) การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อให้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และเพื่อบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (ชัชชัย พันธุ์เกตุ. 2553)

การสรรหา (Recruitment) ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร การสรรหา คือ กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร เริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาบุคลากรเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อได้รับการจ้างงานในองค์กร ทั้งนี้รูปแบบการสมัครงานนั้นมีอยู่หลายรูปแบบ โดยรูปแบบในอดีตนั้นสามารถดำเนินการได้หลายวิธีการ เช่น การส่งจดหมายสมัครงานทางไปรษณีย์ การแสดงความประสงค์ขอสมัครงาน ณ หน่วยงานขององค์กรนั้น ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นวิธีการที่มีขั้นตอนมาก ต้องใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากองค์กรนั้นยังไม่มีความต้องการสรรหาบุคลากรใหม่ ส่งผลให้ผู้สมัครงานต้องเดินทางไปสมัครงานในองค์กรหลาย ๆ แห่ง ซึ่งถือเป็นความไม่สะดวกทั้งตัวผู้สมัครและองค์กรต่าง ๆ

ปัจจุบันในองค์กรขนาดใหญ่หลาย ๆ องค์กร เช่น บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นต้น ได้มีการนำระบบเครือข่ายเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวนไวสำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการสรรหาบุคลากร ด้วยการให้สามารถสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้ ถือเป็นช่องทางหนึ่งในการตอบสนองความสะดวกสบาย ความรวดเร็ว สามารถดำเนินการได้ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่จำกัดสถานที่ โดยผู้สมัครสามารถเลือกตำแหน่งงานได้ตรงกับความต้องการ นอกจากนี้ยังเลือกสมัครงานได้หลากหลายของค์การ ที่สำคัญการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน (โสภณภรณ์ สุขภิรมย์ และ อวยพร โกมลวิจิตรกุล. 2547) ทำให้ปัจจุบันการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้รับความนิยมมากขึ้น เนื่องจากในการดำเนินงานขององค์กรที่มีการแข่งขันกันสูงนั้น การสรรหาบุคลากรที่มีความรวดเร็ว แม่นยำ และถูกต้องนั้นจะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการที่องค์กรได้บุคลากรที่มีความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งงานมาร่วมงานกับองค์กรรวมทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรอีกด้วย จากข้อดีดังกล่าวส่งผลให้ในยุคปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการสรรหาบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ที่เรียกว่า “E-Recruitment” หรือ “Online Recruitment” หมายถึง การสรรหาผู้ที่สนใจและทำการสมัครงานกับองค์กรผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (Rudman. 2010) ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการสรรหาบุคลากรรูปแบบใหม่ที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย และประสบความสำเร็จอยู่ในปัจจุบัน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตนั้น เป็นช่องทางการสรรหาบุคลากรที่ปัจจุบันเป็นที่นิยม ซึ่งการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการเผยแพร่และการเข้าถึงเนื้อหา ประเทศไทยคือหนึ่งในประเทศที่อินเทอร์เน็ตมีอัตราการเติบโตสูง โดยพบว่าการใช้งานในปี พ.ศ.2552 ร้อยละ 42.4 เกิดจากการใช้สื่อออนไลน์ในการสมัครงานทั้งสิ้น (ปณัฏดา สังข์แก้ว. 2552) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยา คือ ทศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต โดยผลการศึกษาในครั้งนี้จะใช้เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้การสรรหาบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ตขององค์กรต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
2. เพื่อศึกษาปัญหาต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ทำให้ทราบถึงปัญหาต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการ ในการปรับปรุงและพัฒนาการสรรหาบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตในด้านความชัดเจนของข้อมูล ด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย ด้านความประหยัด ด้านความปลอดภัย ด้านภาพลักษณ์ และด้านโอกาสในการได้งาน
2. ขอบเขตด้านประชากรคือ ผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต พนักงานอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นอายุที่กฎหมายแรงงานอนุญาตให้เริ่มทำงานได้ (กระทรวงแรงงาน. 2553)
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินการศึกษา ครอบคลุมพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นศูนย์กลางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งจะมีกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายเป็นจำนวนมาก
4. ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษา ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในระหว่างเดือนมีนาคม 2559

1.5 นิยามศัพท์

ทัศนคติ คือ ดั้งนี้วัดความคิดเห็น ความรู้สึกต่อสิ่งแวดลอมรอบตัว ไม่ว่าจะเป็น คนรอบข้าง วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติ จึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของการประเมินเพื่อแสดงว่าชอบ หรือไม่ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป (Roger. 1978)

การสรรหา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อที่จะดึงดูดผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการให้เขามาร่วมงานในอันที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (ธงชัย สันติวงศ์. 2540)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสรรหาบุคลากรผ่านระบบทางอินเทอร์เน็ต หมายถึง การที่องค์กร ได้จัดทำเว็บไซต์ สำหรับการสรรหา เพื่อให้บุคคลเข้าไปยังเว็บไซต์ขององค์กรที่ตนเองต้องการสมัครหรือมีความสนใจ ซึ่งทางองค์กรจะมีประกาศตำแหน่งงานที่ทางองค์กรต้องการ หรือให้มีการฝากประวัติส่วนตัว (Resume) และระบุตำแหน่งที่ต้องการไว้ และเมื่อทางองค์กรมีความสนใจ มีตำแหน่งว่างหรือผู้สมัครมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการขององค์กร ทางองค์กรจะทำการแจ้งมายัง E-mail Address ที่ผู้สมัครให้ไว้ หรือแจ้งโดยการติดต่อทางโทรศัพท์ เพื่อนัดสัมภาษณ์งานต่อไป

1.6 สมมุติฐานของการศึกษา

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้สมัครงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศของผู้สมัครงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่แตกต่างกัน
2. อายุของผู้สมัครงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาของผู้สมัครงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ไม่แตกต่างกัน
4. สถานภาพของผู้สมัครงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ไม่แตกต่างกัน
5. รายได้ต่อเดือนของผู้สมัครงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

2.1.1 ความหมายของทัศนคติ

โรเซนเบิร์กและฮอฟแลนด์ (Rosenberg and Hovland, 1960) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติโดยปกติสามารถนิยามว่าเป็นการมุ่งใจต่อแนวโน้มในการตอบสนองอย่างเฉพาะเจาะจงกับสิ่งที่เกิดขึ้น

เคลเลอร์ (Howard H. Kendler, 1963) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์ หรือแนวความคิด

คาร์เตอร์ วี. กูด (Carter V. Good, 1959) ให้คำจำกัดไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์ บุคคลหรือสิ่งใด ๆ

2.1.2 องค์ประกอบของทัศนคติ (Components of Attitude)

อดุลย์ จาตุรงค์กุล และ ดลยา จาตุรงค์กุล (2550) กล่าวว่า ทัศนคติมียังองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ 3 องค์ประกอบ โดยส่วนที่เกิดขึ้นก่อนเป็นส่วนของความเข้าใจ (Cognitive Component) ซึ่งแสดงออกมาในรูปของ ความเชื่อ (Belief) และ ค่านิยม (Value) ส่วนของความเข้าใจนี้จะก่อให้เกิดทัศนคติที่แสดงออกมาในลักษณะของความรู้สึก (Affective Component) และเกิดผลลัพธ์เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรม (Behavioral Component) โดยทัศนคติมียังองค์ประกอบโดยสรุปดังนี้ (ภาพที่ 2.1)

1. องค์ประกอบของทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจหรือความเชื่อ (The Cognitive Component) คือ ความรู้และการรับรู้ที่บุคคลแสวงหามาได้โดยการผสมผสานระหว่างประสบการณ์โดยตรงกับทัศนคติที่มีต่อวัตถุที่เป็นเป้าหมาย และข่าวสารแหล่งต่าง ๆ หลาย ๆ แหล่ง ความรู้นี้เป็นผลทำให้เกิดการรับรู้ซึ่งมักอยู่ในรูปของความเชื่อ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้ อาจหมายถึงความคาดหมายต่อวัตถุเป้าหมาย การรับรู้และความคาดหมายของผู้บริโภคมักมีความสัมพันธ์กับความพอใจของลูกค้า

2. องค์ประกอบทางด้านความชอบ อารมณ์และความรู้สึก (Affective Component) อารมณ์หรือความรู้สึก ที่มีต่อสินค้าหรือตราหือโดยเฉพาะ เป็นองค์ประกอบของทัศนคติ อารมณ์และความรู้สึกเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญ เกี่ยวกับการประเมินวัตถุที่เป็นเป้าหมายของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทัศนคติโดยทั่วไป นั่นคือการที่บุคคลพิจารณาหรือแสดงทัศนคติเกี่ยวกับวัตถุที่เป็นเป้าหมายว่าชอบ (Favorable) หรือ ไม่ชอบ (Unfavorable) เห็นด้วย (Agree) หรือ ไม่เห็นด้วย (Disagree)

3. องค์ประกอบของการเกิดพฤติกรรม (Behavioral Component) แนวโน้มที่บุคคลจะก่อปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ หรือประพฤติปฏิบัติในวิถีทางใดวิถีทางหนึ่งต่อวัตถุเป้าหมายโดยอ้างอิงจากหลักความเชื่อและความรู้สึกของบุคคล ซึ่งองค์ประกอบนี้แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มที่จะก่อปฏิกิริยาของผู้บริโภคกับพฤติกรรม



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของทัศนคติ

ที่มา: อุดลย์ จาตุรงค์กุล และ ดลยา จาตุรงค์กุล, 2550

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.3 แหล่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ

แหล่งที่มาของการเกิดทัศนคติเกิดมาจากหลายปัจจัย (อคุลย์ จาตุรงค์กุล และดลยา จาตุรงค์กุล, 2550) ดังนี้

1. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Personal Experience) เนื่องจากในชีวิตประจำวันของบุคคล จำเป็นต้องติดต่อกัมพันธ์กับสิ่งรอบตัวตลอดเวลา จึงมีการประเมินสิ่งใหม่ และประเมินสิ่งเก่าซ้ำซาก กระบวนการประเมินเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งพัฒนาขึ้นเป็นทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่น ๆ อันเกิดจากตัวบุคคลนั่นเองที่มีอิทธิพลต่อการประเมินวัตถุทางการตลาดโดยตรงที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1.1 ความต้องการ (Needs) เนื่องจากความต้องการของบุคคลนั้น ไม่อยู่คงที่ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย แต่จะเปลี่ยนแปลงแปรผันไปตามกาลเวลา จึงทำให้ทัศนคติของคนเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นวัตถุอย่างเดียวกันจะได้รับการประเมินต่างกัน ในแต่ละช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล

1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self Concept) ซึ่งหมายถึงผลรวมของความคิดและความรู้สึกทั้งหมดที่บุคคลมองตัวเองว่ามีลักษณะอย่างไร เคยเป็นอย่างไร และคาดหวังว่าจะให้เป็นอย่างไรในอนาคต และเมื่อบุคคลมีแนวความคิดเกี่ยวกับตนเองอย่างไรแล้ว ย่อมจะมีผลสะท้อนให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปตามนั้นด้วย

1.3 บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่เกิดควบคู่กับแนวความคิดแห่งตน (Self Concept) ที่มีอิทธิพลต่อการประเมินวัตถุ โดยทั่วไปแต่ละบุคคลจะมีบุคลิกภาพเฉพาะตัว เช่น ถ้าวร้าว เชื้อยชา เก็บตัวหรือเปิดเผย สิ่งดังกล่าวเหล่านี้มีผลกระทบต่อการก่อตัวเป็นทัศนคติของบุคคลนั้นทั้งสิ้น

2. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ (Group Associations) คนเราทุกคนย่อมได้รับอิทธิพลไม่มากก็น้อย จากสมาชิกคนอื่น ๆ ที่ตนเองได้เข้าไปรวมอยู่ด้วยเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทัศนคติที่มีต่อผลิตภัณฑ์ จริยธรรม สวัสดิภาพ และสถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ เมื่อกลุ่มให้คุณค่าหรือมีความคิดอย่างไร ย่อมจะจูงใจให้บุคคลมีทัศนคติคล้อยตามไปด้วย กลุ่มดังกล่าวได้แก่ครอบครัว กลุ่มเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งกลุ่มวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ถ่ายทอดกันมา นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีต่อผลกระทบต่อพัฒนาการทางด้านทัศนคติของบุคคลโดยตรง

3. ปัจจัยอิทธิพลอื่น ๆ (Influential Others) การก่อตัวของทัศนคติของบุคคลภายนอกเกิดจากแหล่งที่มาหลายทางดังกล่าวมาแล้ว ทัศนคติของบุคคลหรือทัศนคติของผู้บริโภค ยังสามารถก่อตัวขึ้นหรืออาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ จากการที่ผู้บริโภคได้เข้าไปติดต่อกัมพันธ์กับบุคคลที่มีอิทธิพลที่ตนเองยอมรับและศรัทธาอีกด้วย เช่น เพื่อนที่ตนเองนับถือ ญาติพี่น้อง และผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากร (Recruitment) หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้มาสนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร สามารถดึงดูบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้อำนาจของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย (สุภาพร พิศาลบุตร. 2543)

2.2.1 องค์ประกอบของการสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรจะต้องมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ (เอนก วัฒนะ. 2555)

1. ต้องมีการสื่อสาร เช่น การ โฆษณารับสมัครผ่านสื่อ การตีพิมพ์ประกาศที่บริษัท การสื่อสารผ่านพนักงานในบริษัท เป็นต้น
2. ผู้สมัครงานต้องมีบุคลิกภาพ คุณสมบัติ และทักษะตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานนั้น
3. ผู้สมัครงานต้องมีแรงจูงใจที่จะสมัครงานในตำแหน่งขององค์กรนั้น

การสรรหาบุคลากรจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ในเบื้องต้นผู้บริหารงานบุคคลควรทราบถึงรายละเอียด ของงานในตำแหน่งที่ต้องการสรรหา โดยทำการวิเคราะห์งานในองค์กร อันเป็นกระบวนการพื้นฐานที่ทำให้ทราบข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับรายละเอียดของงานในตำแหน่งที่จะสรรหา และทราบถึงระดับทักษะของผู้สมัครที่จำเป็นต้องมี ผลจากการวิเคราะห์งานจะนำมาจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งเป็นข้อความที่ประกอบด้วยรายละเอียดของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงื่อนไขในการจ้างงาน ในรายละเอียดที่กำหนดหน้าที่งานจะทำให้ทราบถึงลักษณะของบุคคลที่ต้องการสรรหา และแหล่งของการสรรหา จากนั้นจึงระบุคุณสมบัติเฉพาะของงาน ข้อความที่แสดงคุณสมบัติขั้นต่ำของบุคลากรในตำแหน่งงานที่องค์กรจะพึงรับได้ คุณสมบัติขั้นต่ำดังกล่าวได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แล้วจึงดำเนินการสรรหา เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณลักษณะตรงตามเป้าหมาย หรือความต้องการขององค์กรนั้น ๆ

2.2.2 แหล่งการสรรหาบุคลากร

โดยทั่วไปแหล่งการสรรหาบุคลากรมีอยู่ 2 แหล่ง (วนิชา สืบสุข. 2556)

1. การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร (Internal Recruitment) เป็นการคัดเลือกจากบุคลากรภายในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ โดยการสับเปลี่ยน โอนย้าย และเลื่อนตำแหน่งขึ้นมา โดยทั่วไปในกรณีที่มีตำแหน่งว่าง อาจเกิดจากคนเก่าลาออก หรือคนเก่าได้รับการเลื่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เอาต์เห็นใบเซ็ปะระเียนด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรอาจเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรก่อน เป็นอันดับแรก เพื่อบรรจุแทนในตำแหน่งที่ว่างนั้น ซึ่งอาจใช้วิธีการประเมินผลงานที่ผ่านมา หรือ การประกาศรับสมัครเพื่อทำการทดสอบแข่งขัน เพราะนอกจากจะได้บุคคลที่มีความสามารถแล้วยัง จะได้บุคคลที่มีความพร้อมอีกด้วย อย่างไรก็ตามกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจาก ภายในองค์กรนั้น จะต้องมีการพิจารณาที่รอบคอบ เพราะอาจส่งผลเสียหายให้กับตัวของ บุคลากรเองและต่อองค์กรด้วย เนื่องจากอาจเกิดความลำเอียงในการประเมินผลงานจากหัวหน้า อย่างไรก็ตามการดำเนินนโยบายเช่นนี้ยังเป็นที่ยอมรับใช้กันค่อนข้างมาก เพราะเป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร ถือเป็นการตอบแทนความจงรักภักดีให้กับบุคลากร ที่ทุ่มเท ทำงานให้กับองค์กรมาเป็นเวลานาน แต่ในเวลาเดียวกันการสรรหาโดยการเลื่อนตำแหน่ง หรือการ โยกย้ายบุคลากรภายในนั้นยังมีผลเสียด้วยเช่นกัน กล่าวคือหากองค์กรมีระบบที่รองรับในเรื่องนี้ ไม่ได้หรือขาดความโปร่งใสและยุติธรรม ย่อมอาจเกิดผลเสียตามมาได้ โดยเฉพาะการยอมรับของ บุคลากรแต่ละระดับ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กร โดยวิธีการสรรหาบุคคลจาก แหล่งภายใน (Internal Recruiting Method) มีอยู่ 5 วิธีด้วยกันคือ

1. การแจ้งตำแหน่งงานว่างและการคัดเลือกด้วยตนเอง (Job Posting & Self Selection) เป็นกระบวนการแจ้งข้อมูลให้พนักงานทราบว่า มีตำแหน่งงานใดที่เปิดรับสมัครอยู่

2. การใช้ทักษะ (Skill Inventories)

3. การใช้การอ้างอิงจากบุคคลภายใน (Referrals)

4. หัวหน้าทำหน้าที่คัดเลือกเอง

5. การจัดทำมีแผนงานพัฒนานักบริหาร (Executive Development Plan)

2. การสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายนอกองค์กร (External Recruitment) การสรรหา จากแหล่งภายนอกสามารถพิจารณาได้จากแหล่งต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของความต้องการใน การจ้างงาน แหล่งภายนอกองค์กรนั้นประกอบด้วย

2.1 สำนักงานจัดหางานของรัฐ (Public Employment Services)

2.2 สำนักงานจัดหางานเอกชน (Private Employment Agencies) ตัวแทนหรือนายหน้า จัดหางานเอกชน คือสำนักงานจัดหางานต่าง ๆ ที่มีใบอนุญาตประกอบกิจการจัดหางาน ซึ่งได้รับ อนุญาตจากกรมแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเห็นจากหน้าหนังสือพิมพ์

2.3 หน่วยจัดหางานของสถาบันการศึกษา (High School, Trade and Vocational Schools, Colleges, Professional Schools and Universities) โรงเรียนและสถาบันการศึกษาเป็น แหล่งที่สำคัญในการสรรหาบุคลากรประเภทที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษ โดยเฉพาะสถาบันที่มี การสอนวิชาเฉพาะบางแขนง ในปัจจุบันนี้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ มักจะจัดสถานที่สำหรับอำนวยความสะดวกในการคัดเลือกนักศึกษา บริษัทใหญ่ ๆ จะส่งคณะกรรมการคัดเลือกมาทำการสอบ

สัมภาษณ์หรือทดสอบนักเรียน นักศึกษาที่จะจบการศึกษา บางกรณีบริษัทอาจติดต่อของตัวผู้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำลังเรียน ซึ่งมีผลการเรียนดีเด่น นอกจากนี้ในกรณีที่บริษัทต้องการผู้สมัครงานและไม่สามารถติดต่อกับผู้สมัครงาน โดยตรงได้อาจขอให้สถานศึกษาเป็นคนกลางติดต่อให้ ในแทบทุกมหาวิทยาลัย จะมีหน่วยจัดหางานที่สังกัดอยู่ในกองกิจการนิสิตนักศึกษาหรือหน่วยจัดหางานที่ตั้งขึ้น เพื่อเป็นตัวกลางหาแหล่งงานให้นิสิต นักศึกษา ทั้งในระหว่างภาคฤดูร้อนและเมื่อสำเร็จการศึกษา ในบางมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นมาทางหน่วยจัดหางานจะมีการติดต่อสัมพันธ์อย่างดีกับบริษัท องค์กร และหน่วยงานของรัฐบาลหลายแห่ง เมื่อหน่วยงานเหล่านี้มีตำแหน่งว่างจะแจ้งมายังหน่วยจัดหางานของทางมหาวิทยาลัย โดยจะพิมพ์เป็นจุลสารแจ้งข่าวตำแหน่งว่างเหล่านี้แจกไปยังคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย โดยจะติดไว้ที่บอร์ดให้นักศึกษาที่สนใจทราบ

2.4 จากผู้มาสมัครงานด้วยตัวเอง (Personal Application) หรือที่เรียกว่า Walk in โดยผู้สนใจงานทำจะมาสมัครเองที่หน่วยงาน องค์กรหลายแห่งใช้วิธีรับสมัครไว้ล่วงหน้า ทำการคัดเลือกจากใบสมัครและเก็บรายชื่อไว้ในบัญชีเพื่อรอการคัดเลือกอีกครั้งหนึ่งเมื่อมีตำแหน่งว่าง โดยบัญชีนี้ต้องแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ เพราะถ้าเก็บไว้นานเกินไปคนที่มาสมัครงานไว้ว่าจะได้งานจากที่อื่นไปแล้ว

2.5 สมาคมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หรือสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ สมาคมดังกล่าวได้แก่ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (Thailand Management Association) สมาคมจะมีเอกสารหรือวารสารแจกเกี่ยวกับตำแหน่งว่างอื่น ๆ และมักจะให้ความร่วมมือบอกตำแหน่งว่างกับผู้สนใจสอบถาม และบางครั้งยังช่วยลงเผยแพร่คุณสมบัติของผู้สมัครไว้ด้วย หน่วยงานนี้มีลักษณะเช่นเดียวกับหน่วยจัดหางานอื่น ๆ คือทำหน้าที่เป็นเพียงตัวกลางส่งข่าวสารจากผู้ว่าจ้างมายังผู้สมัครงาน และจากผู้สมัคร ไปสู่ผู้ทำงาน ซึ่งเป็นแหล่งที่ผู้ต้องการรับสมัครงานใช้เป็นที่สื่อกลางในการติดต่อได้อีกทางหนึ่ง

2.6 ประกาศรับสมัคร วิธีการนี้องค์กรสามารถสรรหาบุคลากรโดยประกาศผ่านทางสื่อสารมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หรือปิดประกาศตามแหล่งต่าง ๆ เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้สนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือกจากองค์กร

2.7 วันตลาดนัดแรงงาน (Labor Market Day) การจัดตลาดแรงงานจะได้รับความร่วมมือจากบริษัทห้างหุ้นส่วนต่าง ๆ งานดังกล่าวนี้มีจุดประสงค์เพื่อแนะนำอาชีพ และพร้อมที่จะเปิดรับสมัครบุคคล ให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ยังว่างอยู่ ของวันเวลาที่ได้จัดขึ้นมา การจัดตลาดนัดแรงงานจะถูกโฆษณาตามหนังสือพิมพ์ หน่วยงานราชการและสถานที่ที่ให้บริการเกี่ยวกับการจัดการงานทำ สถานที่ที่จัดมักจะถูกกำหนดขึ้นตามเมืองใหญ่ที่มีผู้คนอยู่เป็นจำนวนมาก และจะมีทีมงานที่พร้อมจะให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มีความสนใจ

2.8 แหล่งอื่น ๆ (Other Sources) จากศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพคนพิการ หรือจากสถานฝึกอาชีพของคนบางประเภท ซึ่งมีการอบรมและฝึกหัดให้ปฏิบัติงานบางอย่าง เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3 เทคนิควิธีการสรรหาบุคลากร (Recruiting Techniques - How to Get Them In)

ในการจัดหาคคนเข้ามาทำงานในองค์กร มีวิธีการที่อาจนำมาใช้ได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน ดังต่อไปนี้ (ณัฐพันธุ์ เชนรนนันท์. 2546)

1. วิธีส่งผู้สรรหาเดินทางไปรับสมัคร (Traveling Recruiter) ส่วนมากบริษัทใหญ่ ๆ มักจะส่งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกมาทำการสอบสัมภาษณ์ หรือทดสอบนักเรียน หรือนักศึกษา ในสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยในช่วงที่นักศึกษา กำลังจะจบการศึกษา บางกรณีอาจจะจองตัวไว้ก่อน ตามขั้นตอนการสรรหาจากสถาบันการศึกษา นอกจากนี้ในวันจัดตลาดนัดแรงงานจะมีตัวแทนของบริษัทหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไปรับสมัครด้วยตนเอง

2. วิธีโฆษณาตามหนังสือพิมพ์ (Newspapers Advertisement) คำว่าหนังสือพิมพ์ในที่นี้หมายถึง ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ จะมีคอลัมน์รับสมัครงานอยู่เป็นประจำ

3. วิธีการประกาศตามสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ (Mass Media) เช่น ทางโทรทัศน์ หรือทางสถานีวิทยุในรายการต่าง ๆ

4. ให้พนักงานที่ทำงานในองค์กรเป็นผู้แนะนำ (Recommendation) พนักงานที่ทำอยู่แล้วย่อมรู้ถึงสภาพความเป็นไปขององค์กร และลักษณะของงานที่ทำคืออยู่แล้ว จึงอาจแนะนำบุคคลที่ตนเห็นว่าเหมาะสมกับงานที่ทำ แต่การใช้วิธีการนี้พึงระมัดระวัง เพราะโดยทั่วไปพนักงานมัก จะแนะนำพวกญาติมิตรหรือพวกพ้องของตนเท่านั้น วิธีการสรรหาโดยการแนะนำมักได้รับความนิยมนอกจากผู้บริหารงานจำนวนไม่น้อย โดยมีเหตุผลแสดงว่ากิจการได้รับความไว้วางใจจากพนักงานภายในองค์กร และพนักงานมีความหวังดีต่อองค์กรจึงพยายามเลือกบุคลากร ซึ่งเห็นว่าเป็นคนเหมาะสม เท่ากับเป็นการช่วยลดภาระของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องของการสรรหาและคัดเลือกลงไปส่วนหนึ่ง

5. การติดต่อผ่านสหภาพแรงงาน (Labor Unions) สหภาพแรงงานจะให้ความสะดวกในแง่ที่ว่า อาชีพแต่ละอาชีพจะมีการรวมกลุ่มกัน เมื่อต้องการแรงงานประเภทใดอาจติดต่อผ่านสหภาพแรงงานนั้นได้โดยตรง แรงงานที่ได้จากสหภาพแรงงานมักจะ ได้มาตรฐานและเชื่อถือได้เพราะมีข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานทุกเรื่อง

6. การยื่นใบสมัคร (Casual Applicant) เป็นการให้ผู้สมัครมายื่นความจำนงไว้ โดยการมาเขียนใบสมัครไว้ (Walk in) หรือส่งจดหมายสมัครงานทางไปรษณีย์ (Mail) เมื่อองค์กรมีตำแหน่งว่างอาจเลือกจากใบสมัครเพื่อหาบุคคลที่เหมาะสม แล้วติดต่อมาสัมภาษณ์ หรือคัดเลือกเข้าทำงานได้เลย

7. การจ้างญาติพี่น้องเข้ามาทำงาน (Nepotism) ซึ่งความเป็นจริงไม่ถือว่าเป็นโครงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยตรง แต่ในทางปฏิบัติสำหรับองค์กรแบบครอบครัวเป็นเจ้าของมักนิยมใช้วิธีนี้ เพราะเกี่ยวกับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การจ้างแรงงานเป็นครั้งคราว (Leasing) สำหรับงานบางอย่างมีความต้องการในบางเวลาหรือเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น เช่น งานทางด้านบำรุงรักษา (Maintenance) งานเก็บกวาดดูแลสถานที่ (Janitorial Service) และงานเสมียน (Clerical Operation) เป็นต้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หมายถึง การเข้าใช้บริการของเว็บไซต์ที่มีการประกาศรับสมัครงานทั้งของไทย และต่างประเทศ โดยมีพฤติกรรมการค้นหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ระเบียบการสมัคร รายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัท และคุณสมบัติต่าง ๆ (อริชัย อรรถอุดม. 2545) และยังมีผู้ให้ความหมายของการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ว่าเป็น การสมัครงานผ่านเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เปิดรับสมัครออนไลน์ รวมถึงการสมัครงานผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (โศภากรณ์ สุขภิรมย์ และอวยพร โกมลวิจิตรกุล. 2547)

2.3.1 ประเภทของการใช้บริการการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตสามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ (นราวุธ พลัฒประสิทธิ์. 2544) คือ

1. คนหางาน กล่าวคือ บริษัทจะลงประกาศรับสมัครงานของตนในเว็บไซต์สมัครงานต่าง ๆ แล้วผู้หางานจะต้องใช้บริการค้นหาหางานภายในเว็บไซต์เหล่านั้น และหากผู้หางานมีคุณสมบัติตรงกับงานนั้น ๆ สามารถติดต่อไปยังบริษัทที่รับสมัครในตำแหน่งนั้น ๆ
2. งานหาคน คือ ผู้หางานจะต้องลงประกาศและลงทะเบียนแจ้งข้อมูลประวัติของตนเองลงในเว็บไซต์สมัครงาน แล้วบริษัทที่ต้องการรับสมัครจะค้นหาบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งเอง

2.3.2 ประเภทเว็บไซต์ที่ให้บริการด้านการรับสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

เว็บไซต์ที่เป็นตัวกลางในการให้บริการรับสมัครงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (Galanaki. 2002) คือ

1. การใช้อินเทอร์เน็ตขององค์กร โดยเพิ่มหน้า การสมัครงานขึ้น ซึ่งเป็นการออกแบบที่ธรรมดาในปัจจุบัน เช่น บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (ภาพที่ 2.2) บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (ภาพที่ 2.3) บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) (ภาพที่ 2.4)
2. การใช้เว็บไซต์ของบริษัทจัดหางาน ซึ่งการสมัครงานวิธีนี้บริษัทจัดหางานจะเป็นสื่อกลางในการติดต่อระหว่างองค์กรที่ต้องการรับสมัครกับผู้สมัครหางานในหลายลักษณะด้วยกัน เช่น หาตามพื้นที่ หรือลักษณะงาน เป็นต้น เช่น www.jobth.com (ภาพที่ 2.5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การใช้เว็บไซต์ของสื่อ ซึ่งเสมือนกับการประกาศตำแหน่งงานในหนังสือพิมพ์ แต่วิธีการนี้ใช้การประกาศตำแหน่งในเว็บไซต์ของหนังสือพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ (www.bangkokpostjobs.com) (ภาพที่ 2.6)



ภาพที่ 2.2 หน้าเว็บไซต์การสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด
ที่มา: บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด. 2556

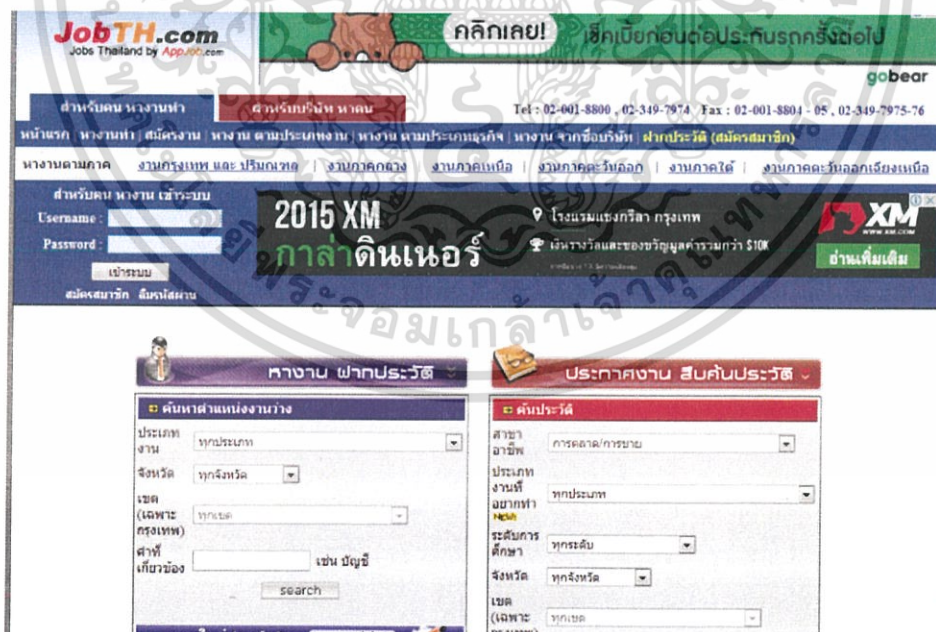


ภาพที่ 2.3 หน้าเว็บไซต์การสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ของ
บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย
ที่มา: บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2555

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.4 การสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Smart Phone ของบริษัท ซีพีออลล์
 ที่มา: บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน), 2556



ภาพที่ 2.5 เว็บไซต์ของบริษัทจัดหางาน www.jobth.com
 ที่มา: จ๊อบทีเอชดอทคอม, 2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Job search: Find jobs from total of 73 open positions

Job search: [input] All [dropdown] Search

Get notified: Subscribe to our e-newsletter to be alerted when there are new job openings. Get your alerts

Filter by career field | Filter by job industry | Filter by territory | Filter though jobs for foreigners

Technician | Project manager | Teacher | Marketing | Accounting | Secretary | Sales | Others

Managerial level jobs | Part-time jobs | Freelance jobs | Highly paid jobs

Career guides

ภาพที่ 2.6 เว็บไซต์ของสื่อหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์
ที่มา: บางกอกโพสต์. 2558

2.3.3 ข้อดีของการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาที่จบใหม่ หรือคนที่กำลังมองหางานทำ จะนิยมเปลี่ยนมาใช้สมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมากขึ้น เนื่องจากมีข้อดีคือ (โสภารักษ์ สุภภิรมย์ และอวยพร โคมลวิจิตรกุล. 2547)

1. ลดความเหนื่อยจากการเดินทางเพราะไม่จำเป็นต้องเดินทางไปสมัครงานด้วยตนเอง ผู้สมัครจึงไม่ต้องพบกับปัญหามากมายที่ทำให้รู้สึกเหน็ดเหนื่อยทั้งกายและใจ
2. ประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น ประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการเดินทาง ด้านเอกสาร การแต่งตัว
3. มีการอัปเดตข้อมูลตำแหน่งงานอยู่เสมอ โดยปกติทางเว็บไซต์มักจะมีการอัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานอยู่เป็นระยะ เพื่อให้ผู้ที่เข้ามาใช้บริการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา
4. ประหยัดเวลาในการสมัครงาน เนื่องจากการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตผู้สมัครไม่จำเป็นต้องเดินทางไปสมัครตามที่ต่าง ๆ ด้วยตัวเอง จึงทำให้การสมัครงานในรูปแบบนี้มีความสะดวกและรวดเร็วกว่าการสมัครงานในรูปแบบอื่น ๆ อีกทั้งยังสามารถสมัครงานได้จำนวนมากภายในเวลาอันรวดเร็วอีกด้วย
5. มีตำแหน่งงานให้ค้นหาจำนวนมาก การสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตจะมีตำแหน่งให้เลือกค้นหาจำนวนมาก จึงช่วยให้ผู้สมัครงานสามารถค้นหาตำแหน่งว่างได้ตรงกับความรู้ความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. โอกาสที่จะมีบริษัทเรียกตัวไปสัมภาษณ์มีสูง เพราะการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ผู้สมัครสามารถสมัครงานได้หลายบริษัทภายในเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้มีโอกาสที่จะมีบริษัทเรียกตัวไปสัมภาษณ์มีความเป็นไปได้สูง

7. มีข่าวสารเกี่ยวกับการสมัครงานภายในเว็บไซต์ที่เปิดให้สมัครงานผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวไปสัมภาษณ์ การแต่งกาย การเขียนประวัติ ที่เป็นประโยชน์ต่อการสมัครงานให้แก่ผู้สมัคร

8. ประหยัดเวลาในการกรอกใบสมัคร คือผู้สมัครจะประหยัดเวลาในการกรอกข้อมูลส่วนตัว โดยสามารถกรอกกลงไปในแบบฟอร์มที่ทางเว็บไซต์จัดเตรียมไว้ให้

2.4 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริกัญญา คุรุคดอยมา (2543) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการสมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและพัฒนาการของการสรรหาและสมัครงาน และพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตในการสมัครงาน โดยเก็บข้อมูลจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ที่เคยสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตจำนวน 60 คน และสถานประกอบการที่มีการสรรหาบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ตจำนวน 5 แห่ง วิธีการศึกษาได้ศึกษาจากเอกสารและศึกษาจากภาคสนามโดยการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคำร้อยละและค่าเฉลี่ย สรุปได้ว่าผู้สมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 21-25 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.70 มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ต่อเดือน ประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ต 1-4 ปี โดยใช้เดือนละ 26-30 ครั้ง และใช้ครั้งละ 1-2 ชั่วโมง มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษอยู่ในระดับกลาง ทั้งการพูด การอ่าน การเขียน เหตุผลที่ใช้อินเทอร์เน็ต คือเพื่อสมัครงาน เพื่อค้นคว้า รับ ส่ง ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ สถานที่ใช้อินเทอร์เน็ตส่วนใหญ่ คือ ที่บ้านและที่ทำงาน ผู้สมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทราบวิธีการนี้จากเพื่อนและคนรู้จักมากกว่าทราบจากการลงโฆษณา ที่เลือกสมัครงานด้วยอินเทอร์เน็ตเพราะสะดวก รวดเร็วและประหยัด สำหรับเว็บไซต์จัดหางานซึ่งเป็นที่นิยมและมีความน่าเชื่อถือในรายละเอียดของตำแหน่งงาน ลักษณะงาน อัตราค่าตอบแทน ส่วนใหญ่เลือกใช้ www.jobsdb.com ร้อยละ 61.7 www.jobpilot.com ร้อยละ 38.3 นอกนั้นเลือกใช้ www.jobtopgun.com, www.jobbees.com และ www.topjobs.net การใช้งานโดยทั่วไปไม่พบว่ามีปัญหานอกจากปัญหาเว็บไซต์ขัดข้อง ผลการสำเร็จหลังจากสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตกรณีเรียกสัมภาษณ์และได้งานทำมีเพียงร้อยละ 20.0 ใช้เวลาติดต่อกลับมากกว่า 15 วัน โดยใช้โทรศัพท์แจ้งให้ทราบ หรือทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และที่ไม่ได้รับการติดต่อกลับมีร้อยละ 48.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริยานุช วุฒิ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่พยากรณ์การสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตของบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง และความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนด้านอินเทอร์เน็ต กับการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตของบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของทัศนคติต่อการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงและความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนด้านอินเทอร์เน็ต ที่มีต่อการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้าจากบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 519 คน จากกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดทัศนคติต่อการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต แบบวัดบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง แบบวัดความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนด้านอินเทอร์เน็ต การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษพบว่า 1) ทัศนคติต่อการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง และความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนด้านอินเทอร์เน็ตกับการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตของบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) 2) ทัศนคติต่อการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต และความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนด้านอินเทอร์เน็ต สามารถพยากรณ์การสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$)

ธีระ พร้อมเพรียง (2554) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระบบสนับสนุนการสมัครงาน สำหรับส่วนงานแนะแนวนักศึกษาและอาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จังหวัดตาก มีเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาระบบคือใช้โปรแกรมที่เอชพีในการออกแบบและพัฒนาส่วนติดต่อผู้ใช้ และใช้โปรแกรมมายเอสคิวแอลในการจัดการฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นนี้ประกอบด้วยระบบงานย่อย 4 ระบบ คือ 1) ระบบจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานของการสมัครงาน โดยเจ้าหน้าที่ส่วนงานแนะแนวนักศึกษาและอาชีพ 2) ระบบการจัดการตำแหน่งงานว่างโดยสถานประกอบการ 3) ระบบการสมัครงานโดยนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จังหวัดตาก และ 4) ระบบสร้างประวัติย่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จังหวัดตาก ผลจากการค้นคว้าพบว่านี้ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบการทำงานของระบบ โดยทำการทดสอบกับผู้ใช้งาน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ส่วนงานแนะแนวนักศึกษาและอาชีพจำนวน 2 คน 2) ผู้ใช้งานระบบในสถานะตัวแทนของสถานประกอบการจำนวน 20 คน และ 3) นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จังหวัดตาก จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามความพึงพอใจการใช้งานระบบ ผลการประเมินระบบพบว่า ผู้ใช้ระบบมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.166 ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในช่วง 3.50 – 4.49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งหมายถึง ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้อยู่ในเกณฑ์มาก และลักษณะการใช้งานที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานจริงได้ รองลงมาคือมีความปลอดภัยของข้อมูลภายในระบบ และมีความถูกต้องแม่นยำในการประมวลผลข้อมูล ตามลำดับ จากนั้นผู้พัฒนาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการแบ่งข้อมูลตามประเภทของผู้ใช้งานระบบ ๓ ออกเป็นสองกลุ่มคือ 1) กลุ่มนักศึกษา และเจ้าหน้าที่ส่วนงานแนะแนวนักศึกษาและอาชีพ 2) กลุ่มสถานประกอบการ พบว่าในกลุ่มแรกนั้นค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยภาพรวมต่อการใช้งานระบบมีค่าเท่ากับ 4.14 และกลุ่มที่สอง มีค่าเท่ากับ 4.25 ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในช่วง 3.50 – 4.49 ซึ่งหมายถึงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้อยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน

งานวิจัยนี้ กลับศรีอ่อน (2558) ได้เสนอบทความทางวิชาการเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ ในวารสารนักบริหาร สรุปได้ว่าองค์กรในปัจจุบันมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตมีความสำคัญ และบทบาทของอินเทอร์เน็ตทำให้องค์กรใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตในรูปแบบที่หลากหลาย ประโยชน์ประการหนึ่งของอินเทอร์เน็ต คือ การสรรหาบุคลากร โดยองค์กรนำระบบการสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์เพื่อใช้ดึงดูดและสรรหาบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสม เพื่อมาร่วมงานและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามที่ตั้งไว้ การใช้ระบบการสรรหาออนไลน์ไม่ได้เป็นการรับประกันว่าองค์กรจะได้บุคคลตามที่คาดหวังไว้ แต่การใช้ระบบการสรรหาออนไลน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น องค์กรควรพิจารณาแนวคิดด้านจิตวิทยาในการสรรหาผ่านระบบออนไลน์ด้วย เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความหลากหลายของข้อมูล รูปแบบของสื่อความสะดวกและง่ายในการใช้งาน หรือความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้องค์กรมั่นใจได้ว่า ระบบการสรรหาออนไลน์ที่ใช้เป็นระบบที่มีคุณภาพและมีประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 แหล่งข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ทำการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านทัศนคติและปัญหาของผู้สมัครงานต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือวารสาร บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ประกอบด้วยด้านความชัดเจนของข้อมูล ด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย ด้านความประหยัด ด้านความปลอดภัย ด้านภาพลักษณ์ และด้านโอกาสในการได้งาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

มากที่สุด	ให้คะแนน	5
มาก	ให้คะแนน	4
ปานกลาง	ให้คะแนน	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้อย	ให้คะแนน	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

3.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากร (Population) คือ ประชาชนที่เคยมีประสบการณ์การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่เคยมีประสบการณ์ในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่ต่ำกว่า 1 ครั้ง ดังนั้นจะใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นั่นคือยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ดังสูตรต่อไปนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

โดยที่ n แทนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

c แทน ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับ ได้มีค่าเท่ากับ 0.05

z แทน Z score เป็นระดับความเชื่อมั่น ซึ่งผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ร้อยละ 95

นั่นคือ $\alpha = 0.05$ หรือ $1 - \alpha/2 = 0.975$

ทำให้ $Z = Z_{0.975}$ เปิดตารางค่า Z ได้ 1.96

p แทน สัดส่วนประชากรที่สนใจศึกษา

q แทน $1 - p$

ดังนั้นจึงแทนค่า

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1 - 0.5)}{(0.05)^2}$$

ได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 385 คน

3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

1. เลือกเขตที่เป็นตัวอย่างสำหรับการเก็บข้อมูล ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างตามความมุ่งหมาย (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยมีความมุ่งหมายต้องการเลือกสถานที่ที่มีกลุ่มเป้าหมายอยู่เป็นจำนวนมาก ได้แก่ เขตพื้นที่ที่เป็นแหล่งธุรกิจ และมีจำนวนบริษัทที่ทำการจดทะเบียนพาณิชย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนสูงสุด 4 เขต จากทั้งหมด 50 เขต ของพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2557) ดังนี้

- 1.1 เขตบางรัก
- 1.2 เขตวัฒนา
- 1.3 เขตจตุจักร
- 1.4 เขตห้วยขวาง

2. เลือกบริเวณที่ต้องการเก็บข้อมูลในแต่ละเขต วิธีการเลือกตามความมุ่งหมาย (Purposive Sampling) โดยเลือกถนนหลักที่มีการสัญจรเพื่อติดต่อธุรกิจในบริเวณที่แยกสำคัญ ๆ ของถนนในแต่ละเขต ซึ่งเป็นถนนที่มีบริษัทเอกชนตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก (ภาพที่ 3.1)

3. เลือกสถานที่สำหรับเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเลือกตามความมุ่งหมาย (Purposive Sampling) โดยเลือกอาคารสำนักงานที่เป็นศูนย์รวมของบริษัทเอกชนจำนวนมาก ดังนี้ (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 สถานที่สำหรับเก็บข้อมูล

เขตพื้นที่	ถนน	บริเวณสี่แยก	สถานที่เก็บข้อมูล
บางรัก	ถนนสีลม	สี่แยกศาลาแดง	สี่ลมคอมเพล็กซ์
			ซีพีทาวเวอร์
วัฒนา	ถนนอโศกมนตรี	สี่แยกอโศก	ยูนิไทย
			จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่
เขตจตุจักร	ถนนวิภาวดีรังสิต	ห้าแยกลาดพร้าว	สำนักงาน ปตท.
เขตห้วยขวาง	ถนนรัชดาภิเษก	สี่แยกห้วยขวาง	เมืองไทยภัทรคอมเพล็กซ์

4. การเลือกตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บข้อมูลสถานที่ละ 65 คน ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 390 คน

5. การเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกตัวอย่างที่เคยมีประสบการณ์สมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปและพำนักอยู่ในกรุงเทพมหานคร ที่ยินดีตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวนทั้งสิ้น 390 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

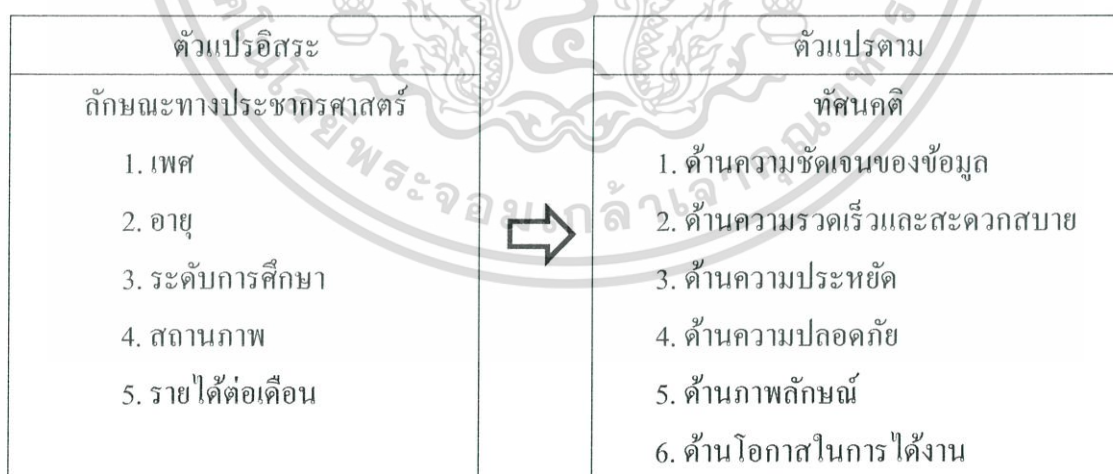
1. ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลทัศนคติและปัญหาต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยด้วยสเกลของลิเคิร์ต (Likert, 1932) (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้ระดับของทัศนคติตามค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ / ระดับปัญหา
ระหว่าง 4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง / มากที่สุด
ระหว่าง 3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก / มาก
ระหว่าง 2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง / ปานกลาง
ระหว่าง 1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย / น้อย
ระหว่าง 1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง / น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับทัศนคติที่มีผลต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต โดยการทดสอบทางสถิติด้วย การวิเคราะห์ Independent – Samples t test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)

3.6 กรอบแนวความคิดในการศึกษา



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ทักษะคิดต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน แบ่งผลการศึกษาดังนี้

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน สามารถวิเคราะห์หลักลักษณะทางประชากรศาสตร์โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผลการศึกษาได้ดังนี้

4.1.1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.2 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 41.8 ซึ่งเป็นไปตามสัดส่วนประชากรของประเทศไทย ซึ่งจะมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จึงมีโอกาสในการพบตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมากกว่า (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	227	58.2
ชาย	163	41.8
รวม	390	100.0

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงคือ ช่วงอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.2 ซึ่งทั้งสองช่วงอายุดังกล่าวต่างเป็นกลุ่มวัยทำงานรุ่นใหม่ ในกลุ่ม Generation Y ที่เรียนรู้และมีความพร้อมต่อการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ต และกลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุระหว่าง 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.8 (ตารางที่ 4.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15-20	25	6.4
21-25	71	18.2
26-30	169	43.3
31-35	114	29.2
36-40	11	2.8
รวม	390	100.0

4.1.3 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 75.4 สอดคล้องกับช่วงอายุที่มีสัดส่วนมากที่สุด คือ ระหว่าง 26 – 30 ปี ประกอบกับปัจจุบันผู้คนในสังคมมักจะแต่งงานช้าลง หรืออาจไม่แต่งงาน รองลงมาคือสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 21.3 และสัดส่วนน้อยที่สุดคือ สถานภาพหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.3 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	294	75.4
สมรสแล้ว	83	21.3
หม้าย,หย่า,แยกกันอยู่	13	3.3
รวม	390	100.0

4.1.4 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.9 เพราะเป็นระดับการศึกษาที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ใช้เป็นเกณฑ์ในการรับสมัครเข้าทำงาน รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส.คิดเป็นร้อยละ 11.5 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 8.2 และสัดส่วนน้อยที่สุดคือ มัธยมศึกษา หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 2.3 (ตารางที่ 4.4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมปลาย หรือ ปวช.	9	2.3
อนุปริญญา หรือ ปวส.	45	11.5
ปริญญาตรี	304	77.9
ปริญญาโท	32	8.2
รวม	390	100.0

4.1.5 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.4 สอดคล้องกับช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ระดับรายได้รองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.9 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีสัดส่วนใกล้เคียงกับตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท คือ ร้อยละ 6.7 และร้อยละ 5.6 ตามลำดับ และสัดส่วนน้อยที่สุดคือ มากกว่า 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.3 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5,001 – 10,000 บาท	22	5.6
10,001 – 15,000 บาท	87	22.3
15,001 – 20,000 บาท	105	26.9
20,001 – 30,000 บาท	142	36.4
30,001 – 40,000 บาท	26	6.7
40,001 – 50,000 บาท	7	1.8
มากกว่า 50,000 บาท	1	0.3
รวม	390	100.0

4.1.6 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตจำนวนมากกว่า 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 56.4 เนื่องจากปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่มักสรรหาบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ นักศึกษาที่จบใหม่ หรือผู้ที่กำลังหางานทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยังมีแนวโน้มนิยมเปลี่ยนมาใช้บริการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมากขึ้น (โสภากรณ์ สุขภิรมย์ และอวยพร โกมลวิจิตรกุล, 2547) รองลงมาคือ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 23.6 และสัดส่วนที่น้อยที่สุดคือ 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.1 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การสมัครงาน

ประสบการณ์การสมัครงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ครั้ง	92	23.6
2 ครั้ง	66	16.9
3 ครั้ง	12	3.1
มากกว่า 3 ครั้ง	220	56.4
รวม	390	100.0

4.1.7 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการสมัครงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีวิธีการสมัครงานผ่านเว็บไซต์จัดหางาน มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.1 ซึ่งเป็นไปตามแนวโน้มใหม่ของการสรรหาบุคลากร อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างที่มีการสมัครงานด้วยตนเอง เป็นสัดส่วนรองลงมาคิดเป็นร้อยละ 36.2 ส่วนการสมัครงานผ่านเว็บไซต์ของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 10.5 และสัดส่วนน้อยที่สุดคือ วิธีการสมัครงานผ่านหน่วยงานของสถาบันการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0.8 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการสมัครงาน

วิธีการสมัครงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผ่านเว็บไซต์จัดหางาน	172	44.1
ด้วยตนเอง	141	36.2
ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท	41	10.5
ส่งอีเมลถึงบริษัทโดยตรง	33	8.5
ผ่านหน่วยงานของสถาบันการศึกษา	3	0.8
รวม	390	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ทักษะต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

4.2.1 ทักษะของผู้สมัครงานด้านความชัดเจนของข้อมูล

จากการศึกษา ทักษะของผู้สมัครงานด้านความชัดเจนของข้อมูล พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ารายการที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมาก มี 3 รายการได้แก่ 1) การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมีขั้นตอนไม่ซับซ้อนและใช้งานได้ง่าย 2) มีการระบุคุณสมบัติที่ต้องการอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 3) มีการระบุรายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 3.60 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านความชัดเจนของข้อมูล

(N=390)		
ด้านความชัดเจนของข้อมูล	ค่าเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมีขั้นตอนไม่ซับซ้อนและใช้งานได้ง่าย	3.77	เห็นด้วยมาก
มีการระบุคุณสมบัติที่ต้องการอย่างชัดเจน	3.77	เห็นด้วยมาก
มีการระบุรายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.60	เห็นด้วยมาก
มีการอัปเดตข้อมูลตำแหน่งงานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	3.37	เห็นด้วยปานกลาง
หน้าเว็บไซต์การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมีความน่าสนใจดึงดูดให้เข้าไปสมัครงาน	3.32	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	เห็นด้วยมาก

4.2.2 ทักษะของผู้สมัครงานด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย

จากการศึกษา ทักษะของผู้สมัครงานด้านความรวดเร็วและสะดวกสบายพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในรายการ สามารถสมัครงานได้หลายบริษัทภายในเวลาอันรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมาก มี 3 รายการคือ 1) สามารถลดความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางไปสมัครงาน 2) สามารถสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้กับหลากหลายอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต และ 3)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้สมัครสามารถแก้ไข และเปลี่ยนแปลงประวัติส่วนตัวได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.01, 3.93 และ 3.86 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านความรวดเร็ว และสะดวกสบาย

(N=390)

ด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย	ค่าเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
สามารถสมัครงานได้หลายบริษัทภายในเวลาอันรวดเร็ว	4.22	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ลดความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางไปสมัครงาน	4.01	เห็นด้วยมาก
สามารถสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้ กับหลากหลายอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต	3.93	เห็นด้วยมาก
ผู้สมัครสามารถแก้ไข และเปลี่ยนแปลง ประวัติส่วนตัวได้ตลอดเวลา	3.86	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	เห็นด้วยมาก

4.2.3 ทัศนคติของผู้สมัครงานด้านความประหยัด

จากการศึกษา ทัศนคติของผู้สมัครงานด้านความประหยัดพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนรายการที่มีระดับทัศนคติระดับเห็นด้วยมากมี 3 รายการคือ 1) ลดค่าใช้จ่ายในการเตรียมเอกสารสมัครงาน 2) ประหยัดเวลาในการกรอกใบสมัคร และ 3) ลดค่าใช้จ่ายในการแต่งกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.89 และ 3.87 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10)

4.2.4 ทัศนคติของผู้สมัครงานด้านความปลอดภัย

จากการศึกษา ทัศนคติของผู้สมัครงานด้านความปลอดภัยพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมากมี 2 รายการคือ 1) การสามารถศึกษาข้อมูลของบริษัทก่อนที่จะสมัครงานหรือสัมภาษณ์ และ 2) การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตนั้นมีความเป็นส่วนตัว (Privacy) โดยมีการกำหนด ชื่อผู้ใช้ (User) และรหัสผ่าน (Password) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ 3.72 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีทัศนคติระดับเห็นด้วยปานกลางคือ มีความมั่นใจว่าบริษัทจะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวโดยที่ไม่ได้รับความยินยอม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 (ตารางที่ 4.11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติของการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านความ
ประหยัด

(N=390)

ด้านความประหยัด	ค่าเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	4.25	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ลดค่าใช้จ่ายในการเตรียมเอกสารสมัครงาน	3.99	เห็นด้วยมาก
ประหยัดเวลาในการกรอกใบสมัคร	3.89	เห็นด้วยมาก
ลดค่าใช้จ่ายในการแต่งกาย	3.87	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านความปลอดภัย

(N=390)

ด้านความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
สามารถศึกษาข้อมูลของบริษัทก่อนที่จะสมัครงานหรือสัมภาษณ์	4.04	เห็นด้วยมาก
การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตนั้นมีความเป็นส่วนตัว (Privacy) โดยมีกำหนดชื่อผู้ใช้ (User) และรหัสผ่าน (Password)	3.72	เห็นด้วยมาก
มีความมั่นใจว่าบริษัทจะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัคร โดยที่ไม่ได้รับความยินยอม	3.06	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	เห็นด้วยมาก

4.2.5 ทัศนคติของผู้สมัครงานด้านภาพลักษณ์

จากการศึกษา ทัศนคติของผู้สมัครงานด้านภาพลักษณ์พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยมากมี 3 รายการคือ 1) ชื่อเสียงของบริษัททำให้ท่านสนใจสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของบริษัทนั้น 2) บริษัทที่รับสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตดูน่าเชื่อถือ และมีความมั่นคง และ 3) บริษัทที่มีชื่อเสียงย่อมมีระบบการรับสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.67 และ 3.52 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านภาพลักษณ์

(N=390)

ด้านภาพลักษณ์	ค่าเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
ชื่อเสียงของบริษัททำให้ท่านสนใจสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของบริษัทนั้น	3.96	เห็นด้วยมาก
บริษัทที่รับสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต น่าเชื่อถือ และมีความมั่นคง	3.67	เห็นด้วยมาก
บริษัทที่มีชื่อเสียงย่อมมีระบบการรับสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพสูง	3.52	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	เห็นด้วยมาก

4.2.6 ทัศนคติของผู้สมัครงานด้านโอกาสในการได้งาน

จากการศึกษาทัศนคติของผู้สมัครงานด้านโอกาสในการได้งานพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.13 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยปานกลาง 3 รายการคือ 1) การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้ท่านได้งานตรงกับตำแหน่งที่ท่านสนใจ 2) การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้ท่านมีโอกาสได้งานสูงกว่าวิธีอื่น ๆ และ 3) การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีโอกาสเรียกตัวไปสัมภาษณ์สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.01 และ 2.98 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและระดับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้านโอกาสในการได้งาน

(N=390)

ด้านโอกาสในการได้งาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้ได้งานตรงกับตำแหน่งที่สนใจ	3.40	เห็นด้วยปานกลาง
การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้มีโอกาสได้งานสูงกว่าวิธีอื่น ๆ	3.01	เห็นด้วยปานกลาง
การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมีโอกาสเรียกตัวไปสัมภาษณ์สูง	2.98	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.13	เห็นด้วยปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.7 สรุปภาพรวมทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

จากการศึกษา ทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมากอยู่ 5 ด้านคือ 1) ด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย 2) ด้านความประหยัด 3) ด้านภาพลักษณ์ 4) ด้านความปลอดภัย 5) ด้านความชัดเจนของข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 4.00, 3.72, 3.61 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนระดับทัศนคติเห็นด้วยปานกลางคือ ด้านโอกาสในการได้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 สรุปภาพรวมทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

(N=390)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
ด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย	4.01	เห็นด้วยมาก
ด้านความประหยัด	4.00	เห็นด้วยมาก
ด้านภาพลักษณ์	3.72	เห็นด้วยมาก
ด้านความปลอดภัย	3.61	เห็นด้วยมาก
ด้านความชัดเจนของข้อมูล	3.57	เห็นด้วยมาก
ด้านโอกาสในการได้งาน	3.13	เห็นด้วยปานกลาง

4.3 ปัญหาในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

จากการศึกษาปัญหาในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.03 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า มีปัญหาในระดับมากเรื่องข่าวการรับสมัครงานในสื่ออินเทอร์เน็ตที่เผยแพร่อย่างรวดเร็วจะมีผู้มาสมัครจำนวนมาก ทำให้มีคู่แข่งมากขึ้น ส่วนรายการที่มีปัญหาในระดับปานกลางมี 3 รายการแรกคือ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของบริษัทไม่มีการอัปเดต 2) ข้อมูลรายละเอียดงานที่ระบุในอินเทอร์เน็ตไม่ชัดเจน และ 3) เกิดความผิดพลาดในระบบการจัดส่งข้อมูล ทำให้บริษัทไม่ได้รับข้อมูล หรือได้รับไม่ครบถ้วน สำหรับปัญหาระดับน้อยคือ ปัญหาขาดแคลนอุปกรณ์สำหรับการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต และไม่สามารถสมัครงานผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตได้ด้วยตนเองตามลำพังเนื่องจากไม่มีความรู้ในการใช้งาน (ตารางที่ 4.15)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและระดับปัญหาในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ปัญหาในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	ค่าเฉลี่ย	ระดับปัญหา
ข่าวการรับสมัครงานในสื่ออินเทอร์เน็ตที่เผยแพร่อย่างรวดเร็วจะมีผู้มาสมัครจำนวนมาก ทำให้มีคู่แข่งมากขึ้น	3.73	มาก
ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของบริษัทไม่มีการอัปเดต	3.39	ปานกลาง
ข้อมูลรายละเอียดงานที่ระบุในอินเทอร์เน็ตไม่ชัดเจน	3.37	ปานกลาง
เกิดความผิดพลาดในระบบการจัดส่งข้อมูล ทำให้บริษัทไม่ได้รับข้อมูล หรือได้รับไม่ครบถ้วน	3.10	ปานกลาง
ได้รับตำแหน่งที่ไม่ตรงกับข้อมูลตำแหน่งงานที่ประกาศ	3.09	ปานกลาง
การถูกหลอกหลวงจากบริษัทที่เปิดรับสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	3.06	ปานกลาง
ระบบการสมัครงานทำงานล่าช้า	2.99	ปานกลาง
ระบบการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่มีความเสถียร	2.96	ปานกลาง
ขั้นตอนในการเข้าไปสมัครงานมีความยุ่งยากซับซ้อน	2.96	ปานกลาง
ข้อมูลส่วนตัวของท่านถูกเผยแพร่ออกไป	2.90	ปานกลาง
ขาดแคลนอุปกรณ์สำหรับการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น คอมพิวเตอร์	2.47	น้อย
ไม่สามารถสมัครงานผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตได้ด้วยตนเองตามลำพัง เนื่องจากไม่มีความรู้ในการใช้งาน	2.29	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.03	ปานกลาง

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้สมัครงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ไม่แตกต่างกัน ได้ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างได้ดังนี้

4.4.1 การเปรียบเทียบเพศกับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 4.16)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.2 การเปรียบเทียบอายุกับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 4.16)

4.4.3 การเปรียบเทียบสถานภาพกับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 4.16)

4.4.4 การเปรียบเทียบระดับการศึกษากับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 4.16)

4.4.5 การเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ทัศนคติของผู้สมัครงาน ต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	เพศ		อายุ		สถานภาพ		ระดับการศึกษา		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	T-Ratio	Sig.	F-Ratio	Sig.	F-Ratio	Sig.	F-Ratio	Sig.	F-Ratio	Sig.
ด้านความชัดเจนของข้อมูล	0.12	0.90	0.23	0.92	0.06	0.93	0.09	0.96	1.68	0.12
	0.12	0.90								
ด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย	0.17	0.86	0.76	0.55	0.94	0.38	1.07	0.35	1.11	0.35
	0.17	0.86								
ด้านความประหยัด	-0.76	0.44	0.50	0.73	0.95	0.38	1.58	0.19	0.49	0.81
	-0.75	0.45								
ด้านความปลอดภัย	-0.24	0.81	0.16	0.95	1.16	0.31	0.20	0.89	0.82	0.55
	-0.24	0.80								
ด้านภาพลักษณ์	-0.31	0.76	0.34	0.84	0.24	0.78	0.81	0.48	0.97	0.43
	-0.30	0.76								
ด้านโอกาสในการได้งาน	0.64	0.52	0.40	0.80	2.91	0.05	0.90	0.44	0.99	0.42
	0.63	0.53								

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาเรื่องทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติและปัญหาต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่เคยมีประสบการณ์การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และพำนักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 390 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีประสบการณ์การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมากกว่า 3 ครั้ง และวิธีการสมัครงานที่นิยมสูงสุด คือ การสมัครงานผ่านเว็บไซต์จัดหางาน

ผลการศึกษาทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ในด้านความชัดเจนข้อมูลพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับความเห็นด้วยมากกับการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมีขั้นตอนไม่ซับซ้อน ใช้งานได้ง่าย มีการระบุคุณสมบัติที่ต้องการและรายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ในด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย พบว่าในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องสามารถสมัครงานได้หลายบริษัทภายในเวลาอันรวดเร็ว ส่วนรายการสามารถลดความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางไปสมัครงาน สามารถสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้กับหลากหลายอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต และผู้สมัครสามารถแก้ไข และเปลี่ยนแปลงประวัติส่วนตัวได้ตลอดเวลา กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมาก ส่วนทัศนคติในด้านความประหยัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่องลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ส่วนรายการการลดค่าใช้จ่ายในการเตรียมเอกสารสมัครงานประหยัดเวลาในการกรอกใบสมัคร ลดค่าใช้จ่ายในการแต่งกาย มีทัศนคติระดับเห็นด้วยมากสำหรับทัศนคติในด้านความปลอดภัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมากกับการสามารถศึกษาข้อมูลของบริษัทก่อนที่จะสมัครงานหรือสัมภาษณ์ และการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตนั้นมีความเป็นส่วนตัว (Privacy) โดยมีการกำหนด ชื่อผู้ใช้ (User) และรหัสผ่าน (Password) สำหรับในด้านภาพลักษณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยมาก กับชื่อเสียงของบริษัททำให้ท่านสนใจสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของบริษัทนั้น บริษัทที่รับสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตดูน่าเชื่อถือ มีความมั่นคง และบริษัทที่มีชื่อเสียงย่อมมีระบบการรับสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพสูง และสำหรับในด้านโอกาสในการได้งานพบว่ากลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวอย่างมีทัศนคติระดับเห็นด้วยปานกลาง กับการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้ได้งานตรงกับตำแหน่งที่ทำงานสนใจ การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้มีโอกาสได้งานสูงกว่าวิธีอื่น ๆ และการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีโอกาสเรียกตัวไปสัมภาษณ์สูง

ผลการศึกษาปัญหาในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า ข่าวกារรับสมัครงานในสื่ออินเทอร์เน็ตที่เผยแพร่อย่างรวดเร็วจะมีผู้มาสมัครจำนวนมาก ทำให้มีคู่แข่งมากขึ้น มีปัญหาในระดับมาก ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของบริษัทไม่มีการอัปเดต ข้อมูลรายละเอียดงานที่ระบุในอินเทอร์เน็ตไม่ชัดเจนมีปัญหาในระดับปานกลาง และปัญหาขาดแคลนอุปกรณ์สำหรับการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่สามารถสมัครงานผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตได้ด้วยตนเอง ตามลำพัง เนื่องจากไม่มีความรู้ในการใช้งานมีปัญหาในระดับน้อย

ผลการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่สมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่แตกต่างกันทั้งในด้านความชัดเจนข้อมูล ด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย ด้านความประหยัด ด้านความปลอดภัย ด้านภาพลักษณ์ และด้านโอกาสในการได้งาน

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในเรื่องของการอัปเดตข้อมูลตำแหน่งงานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้ประกอบการหรือบริษัท ควรให้ความสำคัญในการอัปเดตข้อมูลตลอดเวลา ว่าตำแหน่งงานที่ประกาศอยู่ในระบบนั้น ได้บุคลากรทำงานเรียบร้อยแล้ว หรือยังว่างอยู่

2. ควรให้ความสำคัญในหน้าเว็บไซต์การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ออกแบบให้มีความน่าสนใจ และดึงดูดให้เข้าไปสมัครงาน เช่น ออกแบบให้มีสีสันสวยงาม มีรูปภาพหรือวิดีโอในการแนะนำบริษัท จะทำให้มีผู้สมัครงานสนใจมากขึ้น และสามารถคัดเลือกบุคลากรได้เหมาะสมกับงานมากที่สุด

3. การสมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต อาจต้องมีการระบุข้อมูลที่เป็นส่วนตัว ดังนั้นผู้ประกอบการควรสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้สมัครให้ได้ว่าจะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัคร โดยที่ไม่ได้รับความยินยอม หรืออาจให้ผู้ประกอบการส่งอีเมลล์ให้ผู้สมัครก่อนเพื่อที่จะขออนุญาตในการดูข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างเพียง 4 เขตในกรุงเทพมหานคร คือ เขตบางรัก เขตวัฒนา เขตจตุจักร เขตห้วยขวาง ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเขตพื้นที่อื่นหรือให้มีความครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขึ้นเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมมากขึ้น

2. สำหรับการศึกษานี้เป็นการศึกษาทัศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งมุ่งศึกษาไปที่ผู้สมัครงานเพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในด้านของบริษัทผู้รับสมัครงาน เกี่ยวกับ อุปสรรค และข้อจำกัดของบริษัทในการรับสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสรรหาบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเพิ่มการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในตัวแปรอิสระให้มากขึ้น เช่น ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน เป็นต้น เพื่อครอบคลุมลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างได้มากขึ้น



บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. 2553. กฎหมายแรงงาน. [Online] Available:

http://www.mol.go.th/employee/rihgt_labor%20law. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2558

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2557. ข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า. [Online]

Available: [http://knowledgebase.dbd.go.th/dbd/FSA/filter Company.aspx..](http://knowledgebase.dbd.go.th/dbd/FSA/filter%20Company.aspx)

สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2558

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.

จ๊อบทีเอชดอทคอม. 2558. รับสมัครงาน. [Online] Available:

<http://www.jobth.com/>. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2558

ซัชชัย พันธุ์เกตุ. 2553. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขัน. [Online] Available:.

<http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/chatchai.htm> สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2558

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2546. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น

ทรูปลูกปัญญา. 2552. ประโยชน์ของอินเทอร์เน็ต. [Online] Available:

http://www.trueplookpanya.com/new/cms_detail/knowledge/3062/.

สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2558

ธงชัย สันติวงศ์. 2540. พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช

ธีระ พร้อมเพรียง. 2554. การพัฒนาระบบสนับสนุนการสมัครงานสำหรับส่วนงานแนะแนว

นักศึกษาและอาชีพมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดตาก. ภาคนิพนธ์

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ธนาคารออมสิน. 2558. รับสมัครงาน. [Online] Available: <http://www.gsb.or.th/index.php>.

สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2558

นราวุธ พลับประสิทธิ์. 2544. สมัครงานออนไลน์ผ่านอินเทอร์เน็ต. กรุงเทพมหานคร:

วิศวะ กวีรูป จำกัด

บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน). 2556. รับสมัครงาน. [Online] Available:

<http://job.cpall.co.th/v2/Default.aspx>. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2558

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2556. รับสมัครงาน. [Online] Available:

<http://ptt-th.listedcompany.com/>. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2558

บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). 2556. รับสมัครงาน. [Online] Available:

<http://www.scg.co.th/landing/>. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2558

บางกอกโพสต์. 2558. รับสมัครงาน. [Online] Available:

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- <http://www.bangkokpost.com/>. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2558
- ปิ่นภูคา สังข์แก้ว. 2552. กลยุทธ์เด็ด คิวงานดี ชีวิตนี้ไม่มีตะฝุ่น. กรุงเทพมหานคร.
ชบา พลับลิขซึ่ง เวิร์กส.
- ปริยานุช วุฒิ. 2549. ปัจจัยที่พยากรณ์การสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตของบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ผลสุดี ปัจจมิตร. 2547. การศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่. ภาคนิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เพชรชนก นันทมัจฉา. 2555. อินเทอร์เน็ต. [Online] Available:
http://phetchanok51010812111g25.blogspot.com/2012/03/internet_13.html.
สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2558
- กมลพรรณ วงศ์เงิน. 2553. E-Recruitment. [Online] Available:
<http://www.powervision.co.th/mycorner/Exchange/hrm/hrm%20mycorner16.htm>
สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2558
- ภานุวัฒน์ กลับศรีอ่อน. 2558. “ปัจจัยความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์”.
วารสารนักบริหาร. ปีที่ 35(1): 114-125.
- รุ่งนภา ชาวกล้า. 2547. การเปรียบเทียบทัศนคติของนักท่องเที่ยวยาวไทยและชาวต่างประเทศที่มี
ต่อรีสอร์ทในจังหวัดเชียงใหม่. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วนิษา สืบสุข. 2556. การสรรหาบุคลากร. [Online] Available:
<http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=63>. สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2558
- ศิริกัญญา กรุดมาลอบ. 2543. พฤติกรรมการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท. สารนิพนธ์รศ.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศุภณัฐ ชูชินปรากฏ. 2545. “หัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการตอบสนองต่อความ
ต้องการของลูกค้าภายในองค์กร”. วารสาร MBA. 44 (พฤศจิกายน 2545) : 28-29.
- สมคิด เลิศพิริยประเสริฐ. 2540. การศึกษาความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านโครงสร้างสังคม และทัศนคติ
ของคนไทยที่สัมพันธ์กับพัฒนาการของอินเทอร์เน็ต. ภาคนิพนธ์ปริญญา
นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ. 2544. รายงานผลการสำรวจ
กลุ่มผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาคารพิมพ์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์. 2558. พฤติกรรมผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตปี 2558.
 [Online] Available: <http://www.it24hrs.com/2014/thai-internet-user-profile-2014/>
 สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2558
- สุภาพร พิศาลบุตร. 2543. การสรรหาและบรรจุพนักงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำรา
 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- โสภากรณ์ สุขภิรมย์ และอวยพร โกมลวิจิตรกุล. 2547. สมัครงานทางอินเทอร์เน็ตอย่างไร
 ให้ได้งาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เสริมวิทย์ อินฟอรมะชั่น เทคโนโลยี จำกัด
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล และ คลยาจาตุรงค์กุล. 2550. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร:
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อริชัย อรรถคอุดม. 2545. การเปิดรับเว็บไซต์การปฏิรูปการศึกษาของคุรุระดับปฏิบัติการใน
 เขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอนก วัดเยี่ยม. 2555. การสรรหาบุคลากร. [Online] Available:
<http://mpa2011.blogspot.com/2012/05/human-resource-management.html>.
 สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2558
- Carter V. Good. 1959. **Dictionary of Education**. New York: Mcgraw-Hill
- Galanaki. E. 2002. **The Decision to recruit online: A descriptive study**. Career Development
 International.
- Howard H. Kendler. 1963. **Attitude**. [Online] Available: <http://sarawud.wordpress.com>.
 (14 August 2015).
- Likert, R. 1932. **A Technique for the Measurement of Attitudes**. Doctor of Philosophy,
 Columbia University.
- Roger, D. 1978. **The psychology of adolescence**. New York: Appleton Century – Crofts.
- Rosenberg, R.J. and Hovland, C.I. 1960. **Attitude Organization and Change: And Analysis of
 Consistency Among Attitude Components**. Wesport: Greenwood Press.
- Rudman, J. 2010. **Incremental Risks in Web 2.0 Applications**. Electronic Library. 210-230
- Werther, W.B.; & Davis, K. 1985. **Personnel Management and Human Resource**.
 2nd. New York: McGraw-Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเรื่อง ทักษะคิดต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเชิงสำรวจ สำหรับใช้ในการศึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระ ประกอบการทำปฏิญญาพันธบัตรระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้การค้นคว้านี้บรรลุผล จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้จะใช้ในการศึกษาเท่านั้น

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทักษะคิดต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ส่วนที่ 3 ทักษะคิดต่อปัญหาในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

2. โปรดอ่านคำชี้แจงตามแบบสอบถาม

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือข้อคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 1. 15 – 20 ปี

() 2. 21 – 25 ปี

() 3. 26 – 30 ปี

() 4. 31 – 35 ปี

() 5. 36 – 40 ปี

() 6. 41 – 45 ปี

() 7. มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย

() 4. หย่า, แยกกันอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1. มัธยมต้น หรือ ต่ำกว่า () 2. มัธยมปลาย หรือ ปวช.
 () 3. อนุปริญญา หรือ ปวส. () 4. ปริญญาตรี
 () 5. ปริญญาโท () 6. ปริญญาเอก

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท () 2. 5,001 – 10,000 บาท
 () 3. 10,001 – 15,000 บาท () 4. 15,001 – 20,000 บาท
 () 5. 20,001 – 30,000 บาท () 6. 30,001 – 40,000 บาท
 () 7. 40,001 – 50,000 บาท () 8. มากกว่า 50,000 บาท

6. เขตที่ท่านทำงานอยู่

- () 1. เขตบางรัก () 2. เขตวัฒนา
 () 3. เขตจตุจักร () 4. เขตห้วยขวาง

7. ที่ผ่านมามีประสบการณ์การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตจำนวนกี่ครั้ง

- () 1. 1 ครั้ง () 2. 2 ครั้ง
 () 3. 3 ครั้ง () 4. มากกว่า 3 ครั้ง

8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นการสมัครงานด้วยวิธีใด

- () 1. ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท () 2. ด้วยตนเอง
 () 3. ส่งอีเมลถึงบริษัท โดยตรง () 4. ผ่านเว็บไซต์จัดหางาน
 () 5. ผ่านกรมจัดหางาน () 6. ผ่านหน่วยงานของสถาบันการศึกษา
 () 7. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 ทศนคติต่อการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือข้อคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ/ เฉยๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความชัดเจนของข้อมูล					
1. การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมีขั้นตอน ไม่ซับซ้อนและใช้งานได้ง่าย					
2. หน้าเว็บไซต์การสมัครงานผ่านระบบ อินเทอร์เน็ตมีความน่าสนใจดึงดูดให้เข้าไปสมัคร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ/ เฉยๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความชัดเจนของข้อมูล (ต่อ)					
3. มีการระบุรายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่ง อย่างชัดเจน					
4. มีการระบุคุณสมบัติที่ต้องการอย่างชัดเจน					
5. มีการอัปเดตข้อมูลตำแหน่งงานให้ทันสมัยอยู่ ตลอดเวลา					
ด้านความรวดเร็วและสะดวกสบาย					
1. ลดความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางไปสมัคร งาน					
2. สามารถสมัครงานได้หลายบริษัทภายในเวลา อันรวดเร็ว					
3. ผู้สมัครสามารถแก้ไข และเปลี่ยนแปลงประวัติ ส่วนตัวได้ตลอดเวลา					
4. ท่านสามารถสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ได้กับหลากหลายอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต เป็นต้น					
ด้านความประหยัด					
1. ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง					
2. ประหยัดเวลาในการกรอกใบสมัคร					
3. ลดค่าใช้จ่ายในการเตรียมเอกสารสมัครงาน					
4. ลดค่าใช้จ่ายในการแต่งกาย					
ด้านความปลอดภัย					
1. สามารถศึกษาข้อมูลของบริษัทก่อนที่จะสมัคร งานหรือสัมภาษณ์					
2. การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตนั้นมีความ เป็นส่วนตัว (Privacy) โดยมีการกำหนด ชื่อผู้ใช้ (User) และรหัสผ่าน (Password)					
3. ท่านมีความมั่นใจว่าบริษัทจะไม่มีการเผยแพร่ ข้อมูลส่วนตัวของท่าน โดยที่ไม่ได้รับความยินยอม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ/ เฉยๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านภาพลักษณ์					
1. บริษัทที่มีชื่อเสียงย่อมมีระบบการรับสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพสูง					
2. ชื่อเสียงของบริษัททำให้ท่านสนใจสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของบริษัทนั้น					
3. บริษัทที่รับสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตดูน่าเชื่อถือ และมีความมั่นคง					
ด้านโอกาสในการได้งาน					
1. การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีโอกาสสูงที่จะได้รับการเรียกตัวไปสัมภาษณ์					
2. การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้ท่านได้งานตรงกับตำแหน่งที่ท่านสนใจ					
3. การสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทำให้ท่านมีโอกาสได้งานสูงกว่าวิธีสมัครอื่นๆ					

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือข้อคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข่าวการรับสมัครงานในสื่ออินเทอร์เน็ตที่เผยแพร่อย่างรวดเร็วจะมีผู้มาสมัครจำนวนมาก ทำให้มีคู่แข่งมากขึ้น					
2. การถูกหลอกลวงจากบริษัทที่เปิดรับสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต					
3. ได้รับตำแหน่งที่ไม่ตรงกับข้อมูลตำแหน่งงานที่ประกาศไว้ในอินเทอร์เน็ต					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. เกิดความผิดพลาดในระบบการจัดส่งข้อมูล ทำให้บริษัทไม่ได้รับข้อมูล หรือได้รับไม่ครบถ้วน					
5. ระบบการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่มีความเสถียร					
6. ระบบการสมัครงานทำงานล่าช้า					
7. ขั้นตอนในการเข้าไปสมัครงานมีความยุ่งยากซับซ้อน					
8. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของบริษัทไม่มีการอัปเดต					
9. ข้อมูลรายละเอียดงานที่ระบุในอินเทอร์เน็ตไม่ชัดเจน					
10. ข้อมูลส่วนตัวของท่านถูกเผยแพร่ออกไป					
11. ไม่สามารถสมัครงานผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตได้ด้วยตนเองตามคำฟัง เนื่องจากไม่มีความรู้ในการใช้งาน					
12. ขาดแคลนอุปกรณ์สำหรับการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นต้น					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายก้องเกียรติ วรเดช
วันเดือนปี เกิด	5 สิงหาคม พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	9/16 หมู่ 1 ถนนปทุมธานี-บางเลน ตำบลระแหง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี 12140 เบอร์โทรศัพท์ 080-605-6023 E-mail: Kworadet@gmail.com
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 สาขาปฐพีวิทยา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	กรกฎาคม พ.ศ. 2555 – ธันวาคม พ.ศ. 2555 ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด เมษายน พ.ศ. 2556 – สิงหาคม พ.ศ. 2556 ตำแหน่ง Recruitment Officer บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด สิงหาคม พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง Human Resource Management บริษัท เบทเตอร์เวย์ (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้