

**การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ
ของพนักงานในจังหวัดชลบุรี**

**EMPLOYEE'S ENTRANCE DECISION TO WORK IN SHIP BUILDING
AND SHIP REPAIRING INDUSTRY AT CHONBURI PROVINCE**

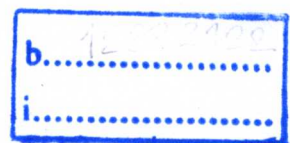


T119626

ธนาทร สุนิพัฒน์

TNATRAN SUNIPHAT

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน **119626**
วัน,เดือน,ปี **30 S.ค. 2554**



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2554

KMITL-2011-AMC-M-251-022

**EMPLOYEE'S ENTRANCE DECISION TO WORK IN SHIP BUILDING
AND SHIP REPAIRING INDUSTRY AT CHONBURI PROVINCE**

TNATRAN SUNIPHAT

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2011

KMITL-2011-AMC-M-251-022

COPYRIGHT 2011

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือของ
พนักงานในจังหวัดชลบุรี
EMPLOYEE'S ENTRANCE DECISION TO WORK
IN SHIP BUILDING AND SHIP REPAIRING INDUSTRY
AT CHONBURI PROVINCE.

นักศึกษา

นายธนาชากร สุนิพัฒน์

รหัสประจำตัว

52631339

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. ปริญญาธรรม ตั้งคุณานันท์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นริตติกุล	
ดร. ปริญญาธรรม	ตั้งคุณานันท์	
รศ.ดร.วรรณารถ	แสงมณี	
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ดร.ธีระ ชินภัทร	รวมเดชะ	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 21 พฤษภาคม 2554 เวลา 11.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้อง สมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการรับรองแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

คณบดี วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2554

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือของพนักงานในจังหวัดชลบุรี
นักศึกษา	นายธนาธร สุณีพัฒน์
รหัสประจำตัว	52631339
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2554
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผศ. ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงาน และระยะเวลาการว่างงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำนวน 288 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test แบบ Independent, One-way ANOVA และLSD ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2) พนักงานที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Thesis Title	Employee's Entrance Decision to Work in Ship Building and Ship Repairing Industrial at Chonburi Province
Student	Mr. Tnatran Suniphat
Student ID.	52631339
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2011
Thesis Adviser	Dr. Pariyaporn Tungkunan
Thesis Co-Adviser	Assist. Prof. Dr. Jirasek Trimetsoontorn

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the opinion levels of employee's decision to work ship building and ship repairing at Chonburi Province 2) to compare with opinion level of employee's decision to the work in ship building and ship repairing industry at Chonburi Province were categorized by personalization, information recognition, and the duration of unemployment. The sample group consisted of 288 persons who were selected by stratified random sampling from the employees in ship building and ship repairing industry at Chonburi Province. The questionnaire were used to gather data and analyzed by using computer statistical package program. Statistic for data analysis was mean and standard deviation. Hypothesis testing was done through the t-test Independent, One-way ANOVA, and LSD. The results were summarized as follows:

1) The employees had decision levels to work in ship building and ship repairing industrial in a moderate level.

2) The differences of age affected decision levels to work in ship building and ship repairing industrial by different at the 0.01 level of significant. And the differences of marriage status and education levels were different at the 0.05 level of significant.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยคำแนะนำจาก ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทุกท่าน ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงให้เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสมต่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจอย่างใกล้ชิดตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบคุณพนักงาน ในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในจังหวัดชลบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง

ธนาธาร สุณีวัฒน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	XIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงาน.....	9
2.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในประเทศไทย.....	25
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	33
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะเวลาในการว่างงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี.....	48
4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในจังหวัดชลบุรี.....	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	73
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	74
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	78
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	88
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.....	92
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.....	99
ประวัติผู้เขียน.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงรายชื่อตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	34
3.2 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	41
3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	43
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของระยะเวลาในการว่างงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาพรวม และรายด้าน.....	48
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน.....	49
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน.....	51
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ด้านฐานะทางสังคม.....	52
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ด้านเจตคติต่องาน.....	53
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน.....	54
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามเพศโดยใช้ t-test.....	56
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ One-way ANOVA.....	57
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	58
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ One-way ANOVA.....	59

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	60
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ One-way ANOVA.....	62
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	63
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ One-way ANOVA.....	65
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	66
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้ One-way ANOVA.....	67
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามภูมิภาคโดยใช้ T-test	68
4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารโดยใช้ One-way ANOVA.....	69
4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	70
4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการว่างงาน โดยใช้ One-way ANOVA.....	71
4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการว่างงาน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	72

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

ประการหนึ่งการจัดทำโครงการนี้จะเป็นการสร้างความพร้อมในทุกๆด้านสำหรับผู้ประกอบการ เพื่อรองรับการขยายตัวที่จะมีขึ้นในอนาคต เนื่องจากได้รับอานิสงส์จากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ขยายตัว โดยมีการต่อเรือใหม่คิดเป็นมูลค่า 6,000 ล้านบาท ในปี 2548 และ 10,000 ล้านบาทในปี 2551 เนื่องจากต่างชาติเริ่มให้การยอมรับในฝีมือ ผนวกกับ ช่วงดังกล่าวการคมนาคมขนส่งทางเรือได้รับความนิยมน เนื่องจากสามารถขนส่งได้ปริมาณที่มาก และมีความปลอดภัยสูง ศักยภาพการต่อเรือของไทยจึงถือว่ามีความพร้อม โดยในประเทศเริ่มให้ความสำคัญกับการขนส่งทางน้ำมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการขยายตัวอย่างมาก โดยขณะนี้ผู้ประกอบการยังมีสัญญาจ้างต่อเรือค้างอีกถึงปี 2553 คิดเป็นมูลค่ารวมประมาณ 10,000 ล้านบาท ดังนั้นสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม จึงได้ร่วมกับสถาบันการขนส่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทำการศึกษาภายใต้โครงการผลักดันการพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแบบครบวงจร เนื่องจากเล็งเห็นว่าอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือจะเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่สนับสนุนกิจการเดินเรือขนส่ง และกิจการค้าระหว่างประเทศ ทั้งยังก่อให้เกิดรายได้รวมถึงการจ้างงานจำนวนมาก ทั้งในกลุ่มอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือเอง และอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น เหล็กและเหล็กกล้า เครื่องจักรกล เครื่องยนต์ เครื่องมือสื่อสารและอุปกรณ์การเดินเรือ สีและเคมีภัณฑ์ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2551 : <http://www.thaigov.go.th>)

ในขณะที่อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือประสบภาวะตลาดแคลนบุคลากรอย่างมาก เนื่องจากผลตอบแทนที่น้อยกว่า และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้อยกว่าอุตสาหกรรมทั่วไป ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จากปัญหาข้างต้น กระทรวงแรงงาน ประชุมร่วมกับภาคเอกชน เพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาคาดแคลนแรงงานเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2553 โดยนำเสนอภาพรวมความต้องการแรงงานของประเทศ ปี 2553 และมีการนำเสนอผลการสำรวจความต้องการ และความขาดแคลนแรงงานทั่วประเทศ จากสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (สศร.) กระทรวงแรงงาน (กระทรวงแรงงาน. 2553 : <http://www.mol.go.th>)

จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้นแสดงให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคพื้นฐานของอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ ปัญหาด้านแรงงาน การเข้าออกจางานของแรงงานมีสูงทำให้ขาดแรงงานที่มีฝีมือ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้องค์กรแต่ละแห่งต้องยอมลงทุน และใช้เวลาอย่างมากกับกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้าน โดยหวังว่าบุคคลเหล่านั้นจะเข้ามาทำงานทุ่มเทความสามารถที่เขามีอยู่ในการทำงานให้กับองค์กร หากได้จัดให้บริษัท และโรงงานต่างๆเหล่านี้ได้มีข้อเสนอที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ที่เข้าทำงานได้มีโอกาสและตัดสินใจอย่างพึงพอใจแล้ว ปัญหาการหมุนเวียนถ่ายเทแรงงาน ตลอดจนปัญหาการบริหารการผลิตและการบริหารบุคลากรของบริษัทของโรงงานก็จะลดน้อยลงและหมดสิ้นไปในที่สุด จากข้อเท็จจริงดังกล่าวหากข้อเสนอของบริษัทและ โรงงาน ไม่ตรงกับความต้องการผู้ที่ทำงาน อาจทำให้เกิดปัญหา กล่าวคือ บริษัทหรือโรงงานอาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ

เข้าทำงาน และพนักงานที่ได้เข้าทำงานแล้วอาจไม่พึงพอใจในบริษัทที่ตนทำงานอยู่ด้วย ซึ่งทำให้การบริหารบุคคล และการบริหารงานด้านผลผลิตของบริษัท ไม่บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า การตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือเป็นอย่างไร ซึ่งข้อมูลในการตัดสินใจเหล่านี้ จะสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานที่อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือจะได้นำไปใช้ เพื่อวางแผนการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ และระยะเวลาการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบัน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครงานของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ฝ่ายงานที่สังกัด และภูมิลำเนา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยของ อุไรลักษณ์ ทองดี (2545) รุจิเรข ใจขาน (2548) นีอร เรือนอินทร์ (2549) ศิริัญญา หาญกิตติชัย (2550) และพลากร รอดจากทุกข์ (2552)

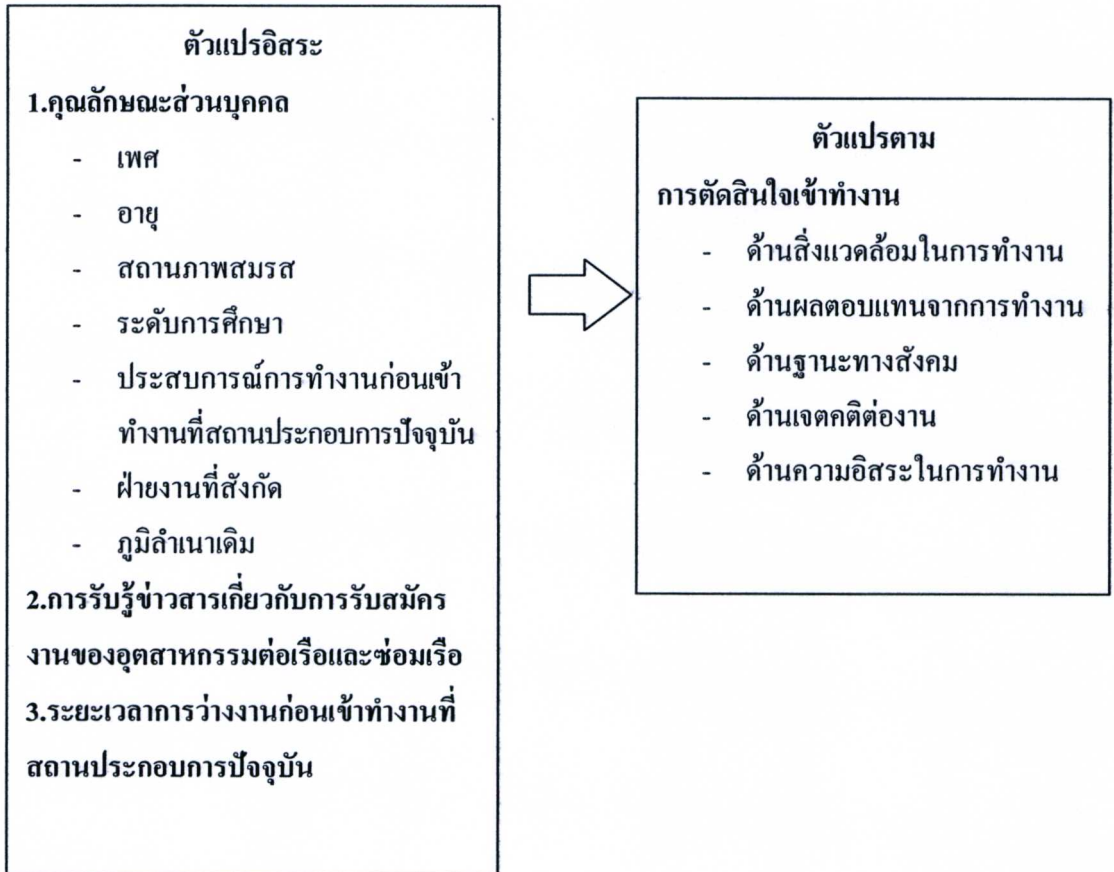
2. การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาศึกษาผลการวิจัยของ ต่อเกียรติ จินจุนทการ (2551)

3. ระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบัน ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยของ ปิยาณี วิรุรวานิชย์ (2548)

ในส่วนของกรอบแนวคิดการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 122-123) ที่ได้เสนอว่า การที่บุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าทำงานในองค์กรใดก็ตามมีมูลเหตุจูงใจในหลายๆด้านดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน
3. ด้านฐานะทางสังคม
4. ด้านเจตคติต่องาน
5. ด้านความอิสระในการทำงาน

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 14 โรงงานรวมทั้งสิ้น 1,127 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2553 : <http://www.diw.go.th/diw/query.asp>)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1) เพศ
 - 1.2) อายุ
 - 1.3) สถานภาพสมรส
 - 1.4) ระดับการศึกษาสูงสุด
 - 1.5) ประสบการณ์การทำงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบัน
 - 1.6) ฝายงานที่สังกัด
 - 1.7) ภูมิลำเนาเดิม
- 2) การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครงานของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ
- 3) ระยะเวลาการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบัน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเข้าทำงานแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

- 1) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- 2) ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน
- 3) ด้านฐานะทางสังคม
- 4) ด้านเจตคติต่องาน
- 5) ด้านความอิสระในการทำงาน

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรีเท่านั้น การเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการศึกษา ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อสร้างความเข้าใจให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

1.6.1 การตัดสินใจเข้าทำงาน หมายถึง บุคลากรที่เข้าทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้น จะพิจารณา และมีมูลเหตุจูงใจจากด้านต่างๆดังนี้

1.6.1.1 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกคล่องตัว เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ และอุปกรณ์ต่างๆ

1.6.1.2 ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ การขึ้นเงินเดือน สิทธิประโยชน์ วันลา สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลค่าการศึกษาบุตร และผลประโยชน์อื่น ๆ

1.6.1.3 ด้านฐานะทางสังคม หมายถึง ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคมตลอดจนองค์กรที่มีความมั่นคง เปิดดำเนินกิจการมานาน และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

1.6.1.4 ด้านเจตคติต่องาน หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัดและมีความน่าสนใจ และความเหมาะสมของปริมาณภาระงาน

1.6.1.5 ด้านความอิสระในการทำงาน หมายถึง ความสามารถใช้ ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ โดยไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่นหรือหัวหน้างานระดับบังคับบัญชาที่เป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมการทำงานให้คุณให้โทษ การตัดสินใจเกี่ยวกับการรับเข้าหรือไล่ออกจากตำแหน่งงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

1.6.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานเฉพาะของบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

1.6.2.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขต จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 2 เพศ คือ เพศชายและเพศหญิง

1.6.2.2 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี โดยนับจากปี พ.ศ. ที่เกิดจนถึงปัจจุบัน

1.6.2.3 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานะทางการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 3 สถานภาพ คือ โสด สมรส และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

1.6.2.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี

1.6.2.5 ประสบการณ์การทำงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปี ที่พนักงานเข้าทำงานในโรงงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี

1.6.2.6 ฝ่ายงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขต จังหวัดชลบุรี ทำอยู่ในปัจจุบันแบ่งเป็น 5 ประเภท คือ ฝ่ายผลิต คุณภาพ ซ่อมบำรุง วิศวกรรม และอื่นๆ

1.6.2.7 ภูมิภาคเดิม หมายถึง ภูมิภาคเดิมของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรีแบ่งเป็น 2 สถานภาพ คือ เป็นคนในจังหวัดชลบุรี และคนจังหวัดอื่นๆ

1.6.3 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ หมายถึง การรู้เรื่องราว ข้อเท็จจริง ข้อมูล หรือสิ่งใดๆ ไม่ว่าจะการสื่อสารความหมายนั้นจะทำได้โดย สถานภาพของสิ่งนั้นเอง หรือ โดยผ่านวิธีการใดๆ ซึ่งเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ

1.6.4 ระยะเวลาการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี หมายถึง ระยะเวลาที่ไม่มีงานประจำก่อนที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการปัจจุบันในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี

1.6.5 พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการต่อเรือและซ่อมเรือที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี

1.6.6 อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ หมายถึง สถานประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการต่อเรือและซ่อมเรือและมีที่ตั้งอยู่ภายในจังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ การตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในเขตจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุม และชัดเจนขึ้นซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงาน

2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

2.1.2 ความหมายของการตัดสินใจเลือกอาชีพ

2.1.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

2.1.4 ความสำคัญของการประกอบอาชีพ

2.1.5 สาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน

2.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในประเทศไทย

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงาน

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

2.1.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

Huse (1979 : 114) ได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกเอาทางเลือกของวิถีการกระทำทางหนึ่ง จากหลายๆทางที่มีอยู่ ความมุ่งหมายของการตัดสินใจ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และการกระทำให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

Shull et.al (1970 : 30-31) กล่าวว่า การตัดสินใจคือ การใช้สติปัญญาคิดไตร่ตรองและเลือกกระทำแต่ในสิ่งที่เป็นไปได้จากหลายๆทาง โดยการตัดออกกัตัดออก หรือเลือกเอาเฉพาะที่ดีกว่าหรือชอบมากกว่าเท่านั้น

การตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปสู่ความเสี่ยง โดยมีการรวบรวมและประเมินข้อมูลมีทางเลือกหลายทาง และมีสิ่งประกอบอื่นๆที่สำคัญอันนำไปสู่การตัดสินใจเลือก (Patterson. 1980 : 107)

การตัดสินใจ หมายถึงว่า เป็นขบวนการประเมินผลเกี่ยวกับทางเลือก หรือ ตัวเลือกที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย การคาดคะเนผลที่เกิดจากทางเลือกปฏิบัติที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด (Harrison. 1981 : 3)

การตัดสินใจ คือ กระบวนการเลือกแนวทางปฏิบัติที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ (พะยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 97-99)

การตัดสินใจหมายถึงการเลือกคิดอันจะนำไปสู่การปฏิบัติหลาย ๆ ทางเลือกเพื่อให้ได้ทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุดเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ (ณัชชา หมั่นชัยกุล. 2546 : 6)

จากความหมายของการตัดสินใจข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจหมายถึง การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลายๆทางเลือก โดยผ่านกระบวนการทางด้านความคิดในการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1.1.2 ประเภทของการตัดสินใจ

การดำเนินการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ อาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ (ปราณี กรองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง. 2542 : 102-103)

1. การตัดสินใจแบบมีแบบแผนและไม่มีแบบแผน

การตัดสินใจแบบมีแบบแผนเป็นการพิจารณาการตัดสินใจที่กำหนดทางเลือกจากนโยบายกฎระเบียบ วิธีการดำเนินงาน มาตรฐาน เพื่อให้ง่ายและถูกต้องต่อการปฏิบัติงาน และขจัดปัญหาและทางเลือกอื่นๆในหลายๆกรณี การตัดสินใจแบบไม่มีแบบแผนเป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าเหตุเกิดมาช่วงเวลาหนึ่ง มีความรวดเร็ว ชับช้อนนอกเหนือแบบแผน จึงต้องใช้ดุลพินิจในการแก้ไขปัญหาก่อนตัดสินใจกำหนดทางเลือก

2. การตัดสินใจเป็นไปตามสถานการณ์

การตัดสินใจในแต่ละช่วงสถานการณ์ต้องถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ ควรพยายามทำตนให้ครอบคลุมหรือสอดคล้องไปกับสถานการณ์ เพื่อให้การกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมกับสถานการณ์ดังนี้

2.1 ภายใต้สถานการณ์ความแน่นอน (Decision Under Certainty) เป็นการกำหนดทางเลือกจากข้อมูลที่ต้องการแน่นอน จากแบบแผน ประเพณี แผนงาน นโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติและมาตรฐานซึ่งได้ศึกษาและเข้าใจมาเป็นอย่างดี ไม่มีความผิดพลาด เป็นสภาพการณ์ที่ผู้ตัดสินใจรู้ว่าจะเกิดขึ้นอะไรในอนาคต

2.2 ภายใต้สถานการณ์ความเสี่ยง (Decision Under Risk) เป็นการกำหนดทางเลือกจากปัจจัยภายนอกและภายใน ซึ่งข้อมูลอาจซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสภาพการณ์ที่ผู้ตัดสินใจมองว่ามีความน่าจะเป็นไปได้ที่จะเกิดผลในลักษณะนั้น

2.3 ภายใต้สถานการณ์ความไม่แน่นอน (Decision Under Uncertainty) เป็นการกำหนดทางเลือกที่ไม่สามารถคาดคะเน หรือกำหนดผลลัพธ์ความน่าจะเป็นไปได้ เป็นสภาพการณ์ที่ผู้ตัดสินใจไม่รู้ว่ามีที่น่าจะเป็นไปได้หรือไม่

3. การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล

3.1 การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผล โดยทั่วไปทางเลือกที่ดีที่สุด ควรจะมีระเบียบแผน ประเพณี และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ประเมินวิเคราะห์ แต่บางครั้งหากมีการตัดสินใจโดยไม่มีเหตุผลก็ต้องทำตามการตัดสินใจนั้น

3.2 การตัดสินใจแบบมีเหตุผล เป็นการตัดสินใจที่กระทำอย่างมีหลักการ กฎเกณฑ์และใช้เครื่องมือ วิธีการต่างๆประกอบการพิจารณากำหนดทางเลือกอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

2.1.1.3 กระบวนการตัดสินใจ

Simon ได้กล่าวว่า (อังโน อรุณ รัชธรรม. 2538 : 423) กระบวนการตัดสินใจ (Decision-Making Process) คือ การกำหนดขั้นตอนการดำเนินการตัดสินใจ ซึ่งเป็นเทคนิคที่จะลดจำนวนทางเลือกลงมาให้เหลือเพียงจำนวนทางเลือกที่ตนเองต้องการเท่านั้น กระบวนการตัดสินใจของมนุษย์นั้น มีทั้งที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ กระบวนการตัดสินใจที่ไม่เป็นระบบนั้น เราจะพบได้เสมอและบ่อย ๆ ในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่จะอาศัยสามัญสำนึก อาศัยการลองผิดลองถูก อาศัยความเคยชินและจากประสบการณ์ ซึ่งบุคคลเป็นจำนวนมากตัดสินใจโดยวิธีการดังกล่าวนี้ แต่วิธีที่ควรทำความเข้าใจและศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ คือ การตัดสินใจอย่างเป็นระบบมีเหตุผลตามวิธีทางศาสตร์ (Relational – Making) วิธีการนี้ คือ วิธีการทางศาสตร์ (Scientific Method) นั่นเอง กระบวนการตัดสินใจมีด้วยกัน 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การค้นหาข่าวสาร (Intelligent Activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหาข่าวสารข้อมูล และรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ
2. กิจกรรมออกแบบ (Design Activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการค้นหาจัดตั้งและวิเคราะห์หนทางเลือกต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นทางออกของการตัดสินใจในประเด็นหรือปัญหาที่ต้องการตัดสินใจนั้น ๆ
3. กิจกรรมเลือก (Choice Activity) ซึ่งได้แก่ การดำเนินการตัดสินใจเลือกหนทางใดหนทางหนึ่งจากบรรดาหนทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้ค้นหามาแล้วในกิจกรรมออกแบบ และเป็นหนทางที่สามารถเป็นไปได้ด้วย
4. ขั้นประเมินและทบทวน (Review Activity) เป็นขั้นตอนที่จะทบทวนและประเมินผลถึงหนทางที่ได้เลือกไว้แล้ว

2.1.2 ความหมายของการตัดสินใจเลือกอาชีพ

John L. Holland (1973 : 2-4) ได้กล่าวว่า การเลือกอาชีพ คือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามรถของบุคคลอาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ

Tolbert (1974 : 34-35) ได้กล่าวว่า บุคคลที่กำลังจะเลือกงานหรืออาชีพจะวิเคราะห์ตนเอง โดยทำการวิเคราะห์บุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ ความถนัด ความสามารถ และสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน

Williamson (1965 : 56-57) ได้อธิบายถึงกระบวนการในการตัดสินใจเลือกอาชีพไว้ว่า ในการเลือกอาชีพนั้น บุคคลจะต้องมีความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับความสนใจ ความทะเยอทะยาน ความสามารถ และคุณสมบัติอื่นๆ รวมทั้งต้องรู้เกี่ยวกับความต้องการ โอกาส รายได้ และองค์ประกอบต่างๆที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังต้องสามารถนำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และชนิดของงานมาพิจารณาเป็นเหตุผลในการเลือกอาชีพ นั่นคือ บุคคลจะต้องรู้จักตนเอง และรู้จักโลกของงานแล้วนำทั้งสองมาพิจารณาเหตุผลร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นขั้นตอน โดยคำนึงถึงความสนใจ ความสามารถ ความต้องการ ค่านิยม และโอกาสในการประกอบอาชีพ และจะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุดเพียงอาชีพเดียว ซึ่งถ้าอาชีพที่เลือกแล้วยังไม่เป็นที่พอใจก็จะเปลี่ยนอาชีพใหม่ เนื่องจากพัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปตลอดเวลา

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอันมาก ทั้งนี้ เพราะอาชีพไม่ใช่จะสนองตอบความต้องการของมนุษย์เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสนองตอบความต้องการด้านอื่นๆ เช่น ด้านสังคมและด้านจิตใจ เป็นต้น การเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของบุคคลมาก ถ้าบุคคลเลือกอาชีพได้เหมาะสม บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอันมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสม โอกาสที่จะประสบความสำเร็จล้มเหลวในการประกอบอาชีพก็มีอยู่มากเช่นกัน ดังนั้น การเลือกอาชีพจึงมีทฤษฎีต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้องดังนี้

2.1.3.1 ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Trait and Factors Theory)

ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (อรอนงค์ รัชญะวัน. 2539 : 35-38) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพโดยใช้หลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกันทฤษฎีนี้มีหลักการเหมือนหลักการเลือกอาชีพของ Frank Parsons ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการแนะแนวอาชีพ โดยมีหลักการเลือกอาชีพดังนี้ คือ

1) การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่าง ๆ และองค์ประกอบของตนเอง เป็นต้นว่า ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ ฐานะเศรษฐกิจ สภาพการณ์ต่างๆ ในครอบครัว

2) การวิเคราะห์อาชีพ บุคคลจะแสวงหาความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพ เป็นต้นว่าความรู้เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงานเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เวลา ทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ รายได้ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ

3) การใช้วิจารณ์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเอง และวิเคราะห์อาชีพประกอบกันทฤษฎีนี้ได้มีการศึกษาลักษณะ และองค์ประกอบของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ สรุปได้ดังนี้คือ

3.1) ความถนัดและสติปัญญา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพนอกจากนี้ยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและก้าวหน้าในการประกอบอาชีพด้วย

3.2) ความสนใจ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และจะมีอิทธิพลต่อการที่เขาจะมีความบากบั่นในการประกอบอาชีพนั้นมากน้อยเพียงใด

3.3) ค่านิยม ซึ่งค่านิยมของบุคคลที่มีต่ออาชีพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เป็นต้นว่า คนที่ชอบช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์อาจเลือกอาชีพนักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ พยาบาล คนที่ขี้ดีถือความเป็นธรรมในสังคมอาจเลือกอาชีพนักกฎหมาย

3.4) บุคคลแวดล้อม พ่อแม่ ญาติ ครู นักแนะแนว ล้วนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล เช่น เด็กบางคนอยากเลือกอาชีพครู เพราะนิยมชมชอบครูของตน เด็กบางคนอาจเลือกอาชีพตามที่ประสบความสำเร็จ เด็กบางคนอาจเลือกอาชีพตามเพื่อนสนิทของตน

3.5) ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน บุคคลที่มีผลการเรียนดีในแขนงวิชาใดมักจะเลือกอาชีพในแขนงวิชานั้น และบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มจะเลือกอาชีพในระดับวิชาชีพ

3.6) ครอบครัว อาชีพของพ่อแม่ และสถานะเศรษฐกิจสังคมของครอบครัว จะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็ก Laurance Lipsett อ้างถึงใน อรอนงค์ ธัญญะวัน, 2539) ทำการวิจัยพบว่า เด็กที่มาจากครอบครัวสถานะสถานะเศรษฐกิจสังคมระดับกลางจะเลือกอาชีพระดับสูงกว่าอาชีพของพ่อแม่ เนื่องจากคนชั้นกลางมักจะสนับสนุนให้ลูกเลือกอาชีพที่มีเกียรติและมีรายได้ดีกว่าตนเนื่องจากมีกำลังความสามารถพอที่จะสนับสนุนลูกได้ เด็กจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะเลือกอาชีพที่ใช้ทักษะหรือความชำนาญ ไม่มีลักษณะงานที่ซับซ้อน จะเห็นได้ว่าเด็กจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำไม่กล้าตั้งระดับความหวังไว้สูง

3.7) บุคลิกภาพและการปรับตัว บุคลิกภาพ และการปรับตัวมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน เช่น มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม ชอบเก็บตัว ชอบสังคม มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพต่าง ๆ กันความเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน นอกจากนั้น การปรับตัวยังมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล เด็กที่มีปัญหาในการปรับตัวจะเลือกอาชีพได้ช้ากว่าเด็กที่ปรับตัวได้ดี

3.8) ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชน ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ จะสังเกตพบว่า คนไทยในชนบทมักจะนิยมให้บุตรหลานเลือกอาชีพครู ทหาร พยาบาล เพราะถือว่าเป็นอาชีพนายกอง หรือบางคนต้องการให้ลูกดำเนินรอยตามอาชีพของตน เช่น ทำไร่ ทำนา และพักอยู่ในชุมชนนั้น

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีการเลือกอาชีพแบบวิเคราะห์ลักษณะ และองค์ประกอบของบุคคล มีแนวคิดว่าการเลือกอาชีพได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบหลายประการ แต่ละบุคคลอาจได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งมากน้อยต่างกัน หรืออาจได้รับอิทธิพลจากหลายองค์ประกอบ เช่น ความสามารถ สถิติปัญญา ความถนัดบุคลิกภาพและองค์ประกอบด้านสังคมของเด็ก เป็นต้นว่า อาชีพ รายได้ การศึกษาของผู้ปกครอง ความคาดหวังที่ผู้ปกครองมีต่อเด็ก ค่านิยมของครอบครัว และช่วยให้บุคคลเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้ และอิทธิพลของสิ่งเหล่านี้ที่จะมีผลต่อบุคคล เพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพที่เหมาะสมต่อไป

2.1.3.2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland

ในทัศนะของ John Holland (1973 : 2-4) บุคคลจะเลือกอาชีพใดมักขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพรวมทั้งตัวแปรจากสิ่งแวดล้อม Holland เชื่อว่า การเลือกอาชีพสะท้อนทางบุคลิกภาพของบุคคล นอกจากนี้รูปแบบทางบุคลิกภาพของบุคคลมักแสดงออกทางการทำงานของบุคคลด้วย ดังนั้น การที่บุคคลมองตนเองเช่นไร และมองโลกของอาชีพว่าเป็นอย่างไร จึงเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเลือกอาชีพนั้นด้วย ตามทฤษฎีของ Holland นั้น ได้จัดแบบคนออกเป็น 6 กลุ่มอาชีพ โดยอาศัยบุคลิกภาพ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะทางบุคลิกภาพต่างกันไป หากบุคคลใดเลือกอาชีพเหมาะสมกับบุคลิกภาพ บุคคลนั้นก็จะมีความสุขในอาชีพ โดยบุคคลทุกคนสามารถจัดเข้าอยู่ในกลุ่มบุคลิกภาพชนิดใดชนิดหนึ่งใน 6 ชนิดได้ทุกคน ดังนี้

1) กลุ่ม Realistic (R) บุคคลกลุ่มนี้จะมีความสนใจเป็นพิเศษกับงานที่ใช้กำลังกาย หรืออาจเป็นงานที่ต้องทำกับวัตถุมากกว่าบุคคล เป็นงานรูปธรรมมากกว่างานที่เป็นนามธรรม อาชีพที่น่าจะอยู่ในกลุ่มนี้ คือ กรรมกร วิศวกร ประมง ป่าไม้ เกษตรกร หรือนักกีฬาประเภทต่าง ๆ ลักษณะบุคลิกภาพกลุ่มนี้ ได้แก่ เงียบขรึม ไม่ใคร่ชอบสังสรรค์ ค่อนข้างจะอนุรักษ์นิยม บางครั้งอาจดูก้าวร้าว และไม่ใคร่สนในด้านมนุษยสัมพันธ์

2) กลุ่ม Investigative (I) กลุ่มนี้ได้แก่นักวิทยาศาสตร์ ผู้ที่จบทางวิทยาศาสตร์แขนงต่าง ๆ หรือที่ทำงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ ลักษณะทางด้านบุคลิกภาพมักเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาความรู้ ชอบทำงานอิสระ ไม่ชอบอยู่ภายใต้ควบคุมใคร ชอบความมีเหตุผล ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ บางครั้งอาจถูกมองว่าค่อนข้างหัวรุนแรง

3) กลุ่ม Artistic (A) กลุ่มศิลปินทุกแขนง ตั้งแต่นักแสดง นักร้อง ดารา ช่างศิลป์นายแบบ จนถึงครูสอนงานศิลปะ ลักษณะทางด้านบุคลิกภาพที่เด่นก็คือ การเป็นผู้ที่มีความคิด

อิสระ มีจินตนาการสูง อารมณ์อ่อนไหวได้ง่าย กล้าแสดงออก ไม่ชอบทำงานที่มีโครงสร้างหรือที่ต้องคิดอยู่กับกรอบและค่อนข้างและเปิดเผย

4) กลุ่ม Social (S) จัดกลุ่มที่ชอบทำงานให้กับสังคม อาจเป็นครู อาจารย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักกายภาพบำบัด พยาบาล ผู้ให้คำปรึกษา หรืองานบริการทุกรูปแบบ ลักษณะเด่นทางบุคลิกภาพก็คือ ชอบ อยู่กับคนอื่น มนุษย์สัมพันธ์ดี สนใจช่วยเหลือผู้อื่นหรือทำงานกับชุมชน ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ในองค์กรที่ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น

5) กลุ่ม Enterprise (E) กลุ่มนี้ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพประเภทธุรกิจ ทำงานฝ่ายขายหรือฝ่ายบุคคล ขายประกัน หนายความ นักการเมือง เป็นต้น บุคลิกภาพที่เด่นชัดคือ กล้าแสดงออก ค่อนข้างจะก้าวร้าว ชอบความเสี่ยง อยากรับผิดชอบ ชอบการปกครองหรือควบคุมผู้อื่น มีทักษะในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ดี

6) กลุ่ม Conventional (C) อาชีพที่เด่นชัดได้แก่ อาชีพที่ต้องการความละเอียดในงานที่ต้องทำประจำ เช่น งานเลขานุการ เสมียน ผู้จัดบันทึกรายการป้อนข้อมูลให้คอมพิวเตอร์ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือ บรรณารักษ์ เป็นต้น บุคลิกภาพของกลุ่มนี้ คือ เป็นพวกที่ชอบทำงานประจำ มีโครงสร้างที่แน่นอนทำตามรูปแบบเดิมที่เคยทำกันมา ค่อนข้างอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบคิด โลกใหม่ ทำตามกฎระเบียบที่สังคมกำหนดไว้

2.1.3.3 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Scheffer

R. H. Schaffer (อ้างใน วัชรวิ ทรัพย์มี. 2549 : 23) ได้ศึกษาจากบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ เขาสรุปว่าบุคคลมีความต้องการด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความภูมิใจในตนเอง
- 2) ความต้องการความรัก และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้รับความรักและความอบอุ่นจากบุคคลอื่น
- 3) ความต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ
- 4) ความต้องการควบคุมผู้อื่น มีอำนาจเหนือผู้อื่น
- 5) ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น
- 6) ความต้องการแสดงตนเอง
- 7) ความต้องการสถานะทางเศรษฐกิจสังคม
- 8) ความต้องการปฏิบัติตามค่านิยมที่ตนยึดถือ
- 9) ความต้องการทำตามผู้อื่น ไม่ต้องมีความรับผิดชอบ
- 10) ความต้องการแสดงความคิดเห็นริเริ่มในการดำเนินกิจการต่าง ๆ
- 11) ความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือต้องการรายได้ที่สม่ำเสมอ
- 12) ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ทำงานอิสระ

Schaffer ยังกล่าวอีกว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใด คือการที่อาชีพนั้นสนองความต้องการของเขาได้

2.1.3.4 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Tiedeman and O'hara

Tiedeman and O'Hara (1963: 4) ได้สร้างทฤษฎีการพัฒนาอาชีพขึ้น โดยอาศัยทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพของ Erickson (Erikson's Theory of Personality Development) เป็นพื้นฐาน Erickson มีความเห็นว่า พัฒนาการทางบุคลิกภาพเกิดจากการที่บุคคลมีการติดต่อสัมพันธ์กับสังคม เขาได้แบ่งขั้นพัฒนาการทางบุคลิกภาพออกเป็น 8 ขั้นด้วยกัน คือ

- 1) ขั้นความไว้วางใจ (Trust)
- 2) ขั้นความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)
- 3) ขั้นความคิดริเริ่ม (Initiative)
- 4) ขั้นความขยันหมั่นเพียร (Industry)
- 5) ขั้นความเป็นเอกลักษณ์ (Identity)
- 6) ขั้นความผูกพัน (Intimacy)
- 7) ขั้นการทำประโยชน์ให้กับสังคม (Generativity)
- 8) ขั้นบูรณาภาพ (Integrity)

ในแต่ละขั้นของการพัฒนาทางบุคลิกภาพจะมีช่วงวิกฤต (Critical Period) สำหรับที่จะพัฒนาในเรื่องนั้นๆ การพัฒนาของช่วงแรกจะมีผลต่อการพัฒนาในช่วงต่อไป คือ ถ้าการพัฒนาในช่วงแรกดีก็จะทำให้การพัฒนาในช่วงต่อไปดีด้วย แต่ถ้าการพัฒนาในช่วงแรกไม่ดีการพัฒนาในช่วงต่อไปก็อาจดีได้ถ้าได้รับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในช่วงนั้น Tiedeman and O'Hara ยังได้แนวความคิดจาก Ginzberg และ Super มาสร้างทฤษฎี จึงทำให้ทฤษฎีของเขาเป็นทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นทั้งด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการปรับตัวในอาชีพของบุคคล ทฤษฎีของ Tiedeman and O'Hara เห็นว่า พัฒนาการด้านอาชีพ เป็นกระบวนการสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพ เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับงาน เขาได้อธิบายว่าประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้บุคคลสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพขึ้น การสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพดังกล่าว เป็นการสร้างเอกลักษณ์ในการทำงานของตนเอง เพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในสังคมได้ การสร้างเอกลักษณ์ของตนเองเป็นปรากฏการณ์ทางด้านจิตวิทยา และสังคมวิทยา พัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ หลายขั้น ซึ่งบางครั้งอาจจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าตลอดชีวิตของบุคคล เมื่อบุคคลต้องเปลี่ยนงานใหม่อยู่เสมอ

ทฤษฎีของ Tiedeman and O'Hara แบ่งออกเป็นระยะใหญ่ ๆ ได้ 2 ระยะคือ

1. ระยะเตรียมเลือกอาชีพ (Period of Anticipation or Preoccupation) ในระยะนี้แบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ได้ 4 ขั้นคือ

1.1 ขั้นการสำรวจ (Exploration Stage) ในขั้นนี้ บุคคลจะทำการสำรวจ ข้อมูลต่าง ๆ และประเมินตนในด้าน ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ประสบการณ์ ลักษณะ สาขาวิชา และลักษณะอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพ

1.2 ขั้นการก่อตัวความคิด (Crystallization Stage) ในขั้นนี้ บุคคลจะนำเอา ข้อมูลในขั้นสำรวจมาพิจารณาร่วมกับค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ประเภทของอาชีพ และทางเลือกอื่น ๆ จะชัดเจนขึ้น

1.3 ขั้นการทดลองเลือกอาชีพ (Choice Stage) ในขั้นนี้ บุคคลจะทดลอง ตัดสินใจเลือกอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งนี้จะเป็นการตัดสินใจอย่างชั่วคราวหรือถาวรนั้น ขึ้นกับข้อมูลที่บุคคลได้ทราบในขั้นการสำรวจ และขั้นการก่อตัวความคิด

1.4 ขั้นการพิจารณารายละเอียด (Clarification Stage) ในขั้นนี้ บุคคลจะหา ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อขจัดความสงสัย และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและชัดเจนเพียงพอเพื่อการ ตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน

2. ระยะเวลาประกอบอาชีพและการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) ในระยะนี้บุคคลพร้อม และเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรมาแล้ว ระยะเวลา ประกอบอาชีพ และการปรับตัวแบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ได้ 3 ขั้น คือ

2.1 ขั้นการเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ (Introduction Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะ เข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพหรือเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกไว้แล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะยอมรับและปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

2.2 ขั้นการปรับปรุง (Reformation Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะได้รับการ ยอมรับในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาหรืออาชีพที่ได้เลือกแล้ว บุคคลจะพยายามประนีประนอม กันระหว่างเป้าหมายของตนเองกับของคนกลุ่มใหญ่ และในที่สุดเขาก็จะคล้อยตามกลุ่ม

2.3 ขั้นความมั่นคง (Integration Stage) ในขั้นนี้บุคคลมีความมั่นคงและม ีความสำเร็จในการศึกษาหรือการประกอบอาชีพและเห็นว่าอาชีพนั้นเหมาะสมกับตนเอง อย่างไรก็ตามเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจกับอาชีพที่เขาเลือกเขาอาจจะเริ่มกระบวนการเลือกอาชีพ ใหม่อีก ข้อมูลบางอย่างที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเลือกอาชีพครั้งแรกก็จะสามารถใช้ประโยชน์ใน กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งต่อไป

2.1.4 ความสำคัญของการประกอบอาชีพ

เนื่องจากอาชีพมีความสำคัญต่อมนุษย์ต่อการดำรงชีวิต การเลือกประกอบอาชีพจึงมี ความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอันมาก ในสังคมของเรามีอาชีพมากมายหลายชนิด เช่น อาชีพนักแสดง นัก ธุรกิจ และนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น อาชีพแต่ละอาชีพก็มีความแตกต่างกัน อาชีพบางอย่างก็เหมาะสม กับบุคลิกภาพของคนหนึ่งแต่ก็อาจจะไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของอีกคนหนึ่ง การเลือกประกอบ

อาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัดของแต่ละบุคคลจึงมีความสำคัญมาก คนที่เลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง ย่อมก่อให้เกิดความเพลิดเพลิน และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และยังมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และเนื่องจากคนเราต้องใช้เวลาในการประกอบอาชีพภายหลังจากการศึกษาที่ยาวนานถึงหนึ่งในสามของชีวิต การที่จะต้องอดทนต่อกิจกรรมที่น่าเบื่อหน่ายเป็นระยะเวลาอันยาวนานเช่นนี้แล้ว จึงทำให้ชีวิตของคนอาจจะไม่มีความสุข การประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความสนใจ และความถนัด นอกจากจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่น้อยแล้ว ยังเป็นการทรมานชีวิตอีกด้วย เมื่อเกิดความเบื่อในงานที่ทำมาอยากทำงานก็จำเป็นต้องหางานใหม่ที่น่าสนใจ และถูกใจกว่า จึงต้องเปลี่ยนงานบ่อยไปเรื่อยๆจนกว่าจะถูกใจ

ผลเสียที่เกิดขึ้นทั้งหมดนี้ ก่อให้เกิดการสูญเปล่าทั้งงบประมาณ และเวลาของตัวบุคคล หรือแม้แต่บริษัทเอง และของประเทศชาติเป็นส่วนรวมอีกด้วย การเลือกประกอบอาชีพเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน ซึ่งบุคคลที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพจะต้องรู้จักตนเองในด้านความสนใจ ความสามารถและความถนัดเป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้เลือกอาชีพจะต้องรู้จักโลกของงาน คือ รู้จักอาชีพโดยละเอียดหลายอาชีพจึงมีความจำเป็นต้องจัดบริการแนะแนวอาชีพ เพื่อช่วยเหลือบุคคลให้สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสม (กองส่งเสริมการมีงานทำ. 2549 : <http://vichakam.trianmudom.ac.th/guidance/>)

2.1.5 มุมเหตุจูงใจในการเข้าทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2553 : 122-123) กล่าวว่า การเข้าทำงานของบุคคลแต่ละคนขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน
3. ด้านฐานะทางสังคม
4. ด้านเจตคติต่องาน
5. ด้านความอิสระในการทำงาน

โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1.5.1 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2549 : 153-154) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม คือ สิ่งต่างๆรอบๆตัวเราซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำของเรา ไม่ว่าเราจะทำอะไร สภาพแวดล้อมรอบตัวเราจะมีอิทธิพลทำให้เราประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆกับ

ความรู้ความสามารถของตัวเอง และสภาพแวดล้อมยังส่งผลารับรู้ การเคลื่อนไหว ความเครียด และความเหนื่อยล้าอีกด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 426-427) กล่าวว่า การจัดสิ่งแวดลอมในการทำงาน ก็เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบ เพื่อให้บุคคลทำงานด้วยความสบายใจและมีประสิทธิภาพ สิ่งแวดลอมต่างๆเหล่านี้ ได้แก่ สถานที่ แสงสว่าง สภาพแวดลอม เสียงบรรยากาศในการทำงาน เช่น ในด้านเสียงได้ใช้การบริการต่างๆในด้านดนตรี คือ นิยมจะใช้เทปเพลง การให้ข่าวสารในช่วงจังหวะของช่วงเวลาทำงานหรือเป็นเสียงเพลงเบาๆที่ไพเราะ ทำให้เกิดความเพลิดเพลิน โดยเฉพาะงานที่ทำเป็นงานลักษณะซ้ำซากจำเจ ในด้านแสง แสงที่เหมาะสมที่สุด ได้แก่ แสงธรรมชาติ ดังนั้น แสงประดิษฐ์ที่ใกล้เคียงกับแสงธรรมชาติจึงเป็นแสงที่สบายตาต่อการทำงาน นอกจากนี้แสงที่กระจายไปทั่วจะทำให้ตาไม่พร่ามัวในขณะที่ทำงาน เป็นต้น

อารี เพชรผุด (2536 : 46) ได้กล่าวถึงสภาพแวดลอมในการทำงานว่า ลักษณะที่สิ่งแวดลอมทางกายภาพในการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัว ซึ่งมาจากเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน การสั่นสะเทือน เสียง อุณหภูมิ และแสง ที่ไม่เป็นเพียงลักษณะของสิ่งแวดลอมที่จะมีผลต่อคนเราเท่านั้น ยังมีสิ่งแวดลอมอื่นๆ เช่น ความดันอากาศ อันตรายจากสารเคมี หรือวัตถุที่ทำให้เกิดเสียง สภาพะบรรยากาศ ควันบุหรี่ และอีกมากมาย สิ่งแวดลอมต่างๆ สามารถส่งผลต่อคนได้ตั้งแต่ 1 หรือมากกว่า 3 ทาง คือ สุขภาพ การปฏิบัติงาน ความสะดวกสบาย สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด เมื่อขาดความสะดวกสบายลง อาจทำให้ขาดโอกาส และทำให้การปฏิบัติงานไม่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า สิ่งแวดลอมในการทำงาน ถ้ามีการจัดและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมสร้างความพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะช่วยสร้างความพอใจให้แก่บุคคลต่อการทำงานและเป็นการจูงใจในการทำงานอีกวิธีหนึ่ง

2.1.5.2 ผลตอบแทนจากการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (อังกา อนุสรณ์ ทองสำราญ. 2541 : 19-24) กล่าวว่า การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money Incentive) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงาน ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง และอาจเสริมสร้างความต้องการทางสังคมได้ด้วย การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินจึงเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน ทำให้พนักงานกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ พยายาม สำหรับงานอย่างเต็มเวลา เต็มที่ เต็มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ ผลตอบแทนที่เป็นเงินมีหลายประเภทเช่น

1) เงินเดือน (Salary) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้มาปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำแน่นอนอาจจ่ายเป็นรายเดือน รายปี หรือเหมาจ่ายก็ได้

2) ค่าจ้าง (Wage) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้มาปฏิบัติงานได้รับ โดยถือเกณฑ์ ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งอาจจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายปักษ์ รายเดือน หรือตามจำนวนชิ้นงานที่ตกลงว่าจ้าง

3) โบนัส (Bonus) เป็นเงินพิเศษที่องค์กรจ่ายตอบแทนแก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษ อาจเป็นโบนัสประจำปี โบนัสประจำเดือน โบนัสสำหรับพนักงานที่ทำงานมาเป็นเวลา 10 ปี 15 ปี เป็นต้น

4) การแบ่งปันผลกำไร (Profit Sharing) กำไรที่ธุรกิจได้รับจะนำมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงานโดยใช้เกณฑ์การทำงานมานาน เพื่อจูงใจให้บุคคลทำงาน และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของแก่พนักงาน

5) บำเหน็จ (Reward) เป็นเงินเดือนที่พนักงานได้รับหลังจากออกจากงาน หรือครบเกษียณอายุ ซึ่งจำนวนเงินที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ่ายบำเหน็จ เมื่อถึงเวลาหรือเกษียณอายุ องค์กรก็จะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่พนักงาน

6) ค่าล่วงเวลา (Overtime) เป็นเงินพิเศษที่จ่ายสำหรับการทำงานนอกเหนือเวลาปกติ เมื่อมีงานพิเศษให้ทำ เช่น เวลาหลังเลิกงาน วันหยุด เป็นต้น

7) การให้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) องค์กรหรือบริษัทจะให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานซื้อหุ้นของกิจการในราคาต่ำกว่าราคาซื้อขายในท้องตลาด

8) ค่านายหน้า (Commission) เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ทำงานมากก็ได้เงินมาก เช่น พนักงานขายที่สามารถขายได้มาก ก็จะได้เงินค่านายหน้ามากขึ้น

อารี เพชรผุด (2536 : 48) กล่าวว่า สวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน ซึ่งการที่องค์กรจัดสวัสดิการ ทำประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ให้เงินบำนาญ และอื่นๆ สิ่งเหล่านี้เชื่อว่าจะทำให้คนงานอยู่กับองค์กรเพียงอย่างเดียว ยังทำให้คนงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และเมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี คนงานจะเห็นว่าสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานขาดความมั่นคงในการทำงาน แต่การที่องค์กรได้พยายามจัดให้สวัสดิการพิเศษ ทำให้เขาารู้สึกปลอดภัยมากขึ้น และให้ความร่วมมือมากขึ้น

Macmillan and Schultz (1982 : 444-446) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า เมื่อบุคคลไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่เกินความสามารถของตนเอง รวมไปถึงการเลื่อนขั้นที่ไม่เหมาะสมอีกด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นๆ ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็น

ปัจจัยหนึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เรามีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

อมรากุล อินโอชานนท์ (2532 : 34-35) กล่าวว่า สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานทำให้ขาดความเชื่อมั่นในงานที่ทำว่า จะไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือได้ตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้ผู้ทำงานขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น การให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษามากเกินไป จะต้องแต่งตั้งผู้ที่จบจากสถาบันเดียวกันขึ้นเป็นหัวหน้าเท่านั้น เป็นต้น คนเราจะมีผลการปฏิบัติงานดีภายใต้ความกดดันที่พอเหมาะ ถ้าความกดดันหรือความเครียดที่มากเกินไปจะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

2.1.5.3 ฐานะทางสังคม

ถวิล ธาราโกชน์ (2542 : 36) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจทางสังคมแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

1) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (affiliation motive) การดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะให้เป็นไป การมีเงินทองใช้สอย การมีสิ่งอำนวยความสะดวกและความสุขสบายอย่างครบครัน คงจะไม่ทำให้บุคคลมีความสุขอย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการสำคัญอยู่อย่างหนึ่ง ได้แก่การเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การได้รับความนิยชมชอบจากบุคคลอื่น หรือความรักใคร่ชอบพอกับบุคคลอื่น

2) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) ลักษณะที่สำคัญของมนุษย์อีกประการได้แก่ ความจะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ซึ่งลักษณะอันนี้ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ กระทำทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งมาได้เพื่ออำนาจ เพราะเกิดความรู้สึกว่าการกระทำอะไรได้เหนือผู้อื่นเป็นความภาคภูมิใจอย่างยิ่งของคน จึงเป็นสาเหตุให้เกิดแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจประเภทหนึ่งที่ดูเหมือนว่าจะกล่าวถึงมากกว่าแรงจูงใจทางสังคมประเภทอื่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นหลังจากการคาดหวังของบุคคล ซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่เด็ก แล้วเขาก็พยายามจะก้าวไปสู่ความสำเร็จอันนั้น

Morgan and King ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affection Need) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกัน เพื่อสนองความต้องการต่างๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Need) ในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้

ทัดเทียมหรือให้ดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (อ้างใน อนุสรณ์ ทองสำราญ. 2541 : 19-24) การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-Money Incentive motivation) การตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่น ความต้องการได้รับการยกย่อง ต้องการความมีชื่อเสียง ต้องการมีเกียรติ ต้องการผูกพัน ต้องการอำนาจ เป็นต้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการให้เหมาะสมการตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เช่น การยกย่อง (Esteem) เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนชอบการยกย่องมากกว่าการกำหนดเงินเดือน หรือลงโทษ เพราะการยกย่องจะทำให้เกิดกำลังใจ มีความรู้สึกที่ดี และเป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ดี ไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ คนหนุ่มสาวหรือคนมีอายุจะพอใจการยกย่องเท่ากัน ผู้บริหารอาจยกย่องพนักงานได้หลายลักษณะ เช่น ให้การชมเชยสรรเสริญต่อหน้าสาธารณชน การประกาศเป็นพนักงานดีเด่น ดิคุรูปถ่ายผู้มีผลงานดีเด่น ลงประวัติการทำงานไว้ในที่ที่เห็นได้ชัด มอบรางวัล โล่เกียรติยศ จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีในโอกาสที่ได้รับการยอมรับ ประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

2.1.5.4 เจตคติต่องาน

สิริอร วิชชาวุธ (2549 : 217-218) กล่าวว่า เจตคติต่องาน คือ ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มของการกระทำที่มีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของบุคคล องค์ประกอบของเจตคติมีอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความรู้และความเชื่อของบุคคลที่มีต่องานเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคล ซึ่งอาจจะตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ ซึ่งบุคคลจะได้รับความรู้ ความเชื่อและค่านิยมมาจากประสบการณ์ที่เขาประสบด้วยตนเอง และประสบการณ์ทางอ้อม

2) ความรู้สึก คือ บุคคลจะมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในงานหรือต่อสภาพแวดล้อมต่างๆของงานที่ตนทำ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับงาน เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้า

3) แนวโน้มการเกิดพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อหรือค่านิยมและความรู้สึกต่องานไปทางใดแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ และความเชื่อของเขา

2.1.5.5 ความอิสระในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (อ้างใน อนุสรณ์ ทองสำราญ. 2541 : 19-24) กล่าวว่า การจูงใจด้วยงาน (Task Motivation) การจูงใจด้วยงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อ

งาน และเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดประโยชน์ตนเอง และสังคม พนักงานมีความภูมิใจ กระตือรือร้น เพียรพยายาม ทุ่มเท และอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็รู้สึกเป็นอิสระในการใช้ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานทำงานอย่างตั้งใจและมีความสุข ไม่ได้ทำงาน เพราะถูกบีบบังคับ การจูงใจด้วยงานประกอบด้วย

1) ลักษณะเฉพาะงาน (Job Specification) ลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ ความช่วยและท้าทาย โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์จากงานนั้นมีผลดีต่อสังคม เช่น งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญของบุคคล ตลอดจนงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม ต้องการการตัดสินใจ งานที่อยู่ในความสนใจ งานที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นต้น ลักษณะของงานที่กล่าวมาแล้ว สามารถทำได้ด้วยการขยายขอบข่ายของงานให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถมากขึ้น รับผิดชอบสูง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสำคัญ นอกจากนั้นควรมีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยให้พนักงานที่มีคุณสมบัติและความสามารถใกล้เคียงกันมีโอกาสเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อลดความเบื่อหน่าย และความจำเจ

2) การมอบหมายงาน (Job Delegation) หมายถึง การให้บุคคลรับผิดชอบงาน เพื่อจูงใจให้เกิดความสุขและความพอใจกับงานที่ได้รับ ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงความรู้ ความชำนาญ ความต้องการ และนิสัยของแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ก็ต้องมอบหมายงานที่มีหน้าที่ในการควบคุมการต้อนรับแขก เป็นต้น

3) รายละเอียดของงาน (Job Description) ผู้บริหารควรกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานให้ชัดเจน ตั้งแต่เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอบเขตของงานในความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลสะดวกในการปฏิบัติงาน ป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน ควบคุมการทำงานได้ทั่วถึง และสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจน แต่หากขอบข่ายความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจนจะทำให้พนักงานขาดการจูงใจไม่มีความเข้าใจ ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และทำงานไม่เต็มความสามารถ มีผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

4) การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge Enrichment) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความชำนาญ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจ เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดโปรแกรมฝึกอบรม การจัดวิทยากรบรรยาย การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อป้อนข้อมูลกลับแก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากขึ้น

5) การชี้แจงผลงาน (Job Supervision) ผู้บริหารที่ดูแลติดตามการทำงาน of พนักงานอย่างใกล้ชิด จะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้

ทราบว่าคุณปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใด การให้บุคคลได้ทราบถึงผลงานจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่และปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขส่วนที่ยังขาด หรือบกพร่องให้ดีขึ้นได้

6) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job Advancement) ผู้บริหารควรอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์การในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสจะมีความก้าวหน้าในเรื่องการศึกษาต่อ การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา ทุ่มความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

7) การเน้นให้เห็นว่างานที่มีความสำคัญ (Task Implement) ผู้บริหารควรอธิบายชี้แจง หรือทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่พนักงานรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใด ตั้งแต่ยามรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาดไปจนถึงระดับผู้บริหารทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อภาพพจน์และความสำเร็จขององค์การทั้งสิ้น หากแต่ละหน้าที่ที่บกพร่อง ก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การ เมื่อพนักงานรู้ถึงความสำคัญของงานของตนเองก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ

8) การแข่งขัน (Competitive) ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การแข่งขัน เพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานด้วยการแข่งขันกับตนเองและแข่งขันกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น การประกวดการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย แต่ละกลุ่มก็จะทำให้พนักงานรวมตัว สามัคคี และระดมกำลังทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

9) การมอบอำนาจ (Delegation of Authority) เมื่อผู้บริหรมอบหมายงาน ความรับผิดชอบแก่พนักงาน ก็ควรมีการมอบอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจในบางระดับแก่พนักงาน เพราะเป็นการจูงใจและเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายเพราะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันทั่วทั้งที่

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ในขณะที่คนเราปฏิบัติงานนั้นมักจะมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นเสมอ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้นอาจยากเกินความสามารถของบุคคล ปริมาณงานที่มากหรือน้อยเกินไป งานที่ต้องแข่งขันกับเวลา สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไม่อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสง สี เสียง และเครื่องใช้สำนักงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การบริหารซึ่งมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ หรือแม้กระทั่งความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทน สวัสดิการและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ผู้วิจัยมีความคิดว่าสาเหตุของการทำงานเหล่านี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2 ลักษณะของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในประเทศไทย

อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่นอย่างมากในแง่ของการขนส่งและขนถ่ายสินค้าเพื่อการกระจายวัตถุดิบหรือผลิตภัณฑ์สินค้า (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2551 : <http://www.oie.go.th>)

2.2.1 ประเภทของเรือตามตลาดของการต่อเรือ

อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่สนับสนุนกิจการเดินเรือขนส่ง และกิจการค้าระหว่างประเทศ ทั้งยังก่อให้เกิดรายได้รวมถึงการจ้างงานจำนวนมาก ทั้งในกลุ่มอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือเอง และอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น เหล็กและเหล็กกล้า เครื่องจักรกล เครื่องยนต์ เครื่องมือสื่อสารและอุปกรณ์การเดินเรือ อุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน สีและเคมีภัณฑ์ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น โดยแบ่งประเภทของเรือตามตลาดการต่อเรือเป็น 3 ประเภทคือ

2.2.1.1 ประเภทเรือพาณิชย์ ประกอบด้วย เรือสินค้าเทกอง เรือสินค้าทั่วไป เรืออเนกประสงค์ เรือสินค้าตู้ เรือบรรทุกสารเคมี เรือน้ำมัน และเรือบรรทุกก๊าซ เรือประเภทนี้มีความสำคัญทางเศรษฐกิจการค้าของประเทศและของโลก ปริมาณสินค้าที่ส่งออก และนำเข้ากว่าร้อยละ 95 เป็นการขนส่งทางทะเล และปริมาณสินค้าดังกล่าว มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ความต้องการเรือพาณิชย์เพื่อขนส่งสินค้าเพิ่มขึ้นตามไปด้วยตลาดการต่อเรือ-ซ่อมเรือพาณิชย์ของเรือไทยในระยะ 4 ปีที่ผ่านมา มีการต่อเรือประเภทเดียว คือ เรือบรรทุกสินค้าตู้และมีจำนวนน้อย ในขณะที่ตลาดซ่อมเรือมีปริมาณมากกว่า โดยมีจำนวนเรือพาณิชย์ที่ซ่อม 274 ลำ มูลค่า 1,742 ล้านบาท เรือที่สั่งซ่อมมากที่สุด คือ เรือสินค้าทั่วไป รองลงมา คือ เรือน้ำมัน เรือสินค้า-ห้องเย็น เรือสินค้าเทกอง เรือสินค้าตู้ เรือบรรทุกก๊าซ และเรือบรรทุกสารเคมี ตามลำดับ

2.2.1.2 ประเภทเรือประมง เป็นกองเรือที่มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39 ของเรือไทยทั้งหมด ซึ่งจะแตกต่างจากเรือพาณิชย์ โดยเรือประมงมีพื้นที่เขตการเดินเรือ-จับสัตว์น้ำในเขตน่านน้ำของประเทศตน หรือเขตทะเลหลวงเท่านั้น ไม่สามารถเดินเรือในเส้นทางเดินทางทั่วโลกได้เหมือนกับเรือพาณิชย์ จากข้อมูลของศูนย์พัฒนาการประมงแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ระบุว่า ประเทศที่มีกองเรือมากที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คือ ฟิลิปปินส์ รองลงมาคือ อินโดนีเซียและเวียดนาม ส่วนไทยอยู่ในอันดับที่ 7 โดยอัตราการขยายตัวของเรือประมงไทย ไม่น่าสนใจ อันเนื่องมาจากราคาน้ำมันที่แพงขึ้นและทรัพยากรทางทะเลที่ลดลง ดังนั้น ตลาดการต่อเรือประมงของไทยจึงควรเน้นที่การต่อเรือประมงในเวทีโลก โดยพิจารณา จากลูกค้าต่างชาติเป็นเป้าหมายหลัก เนื่องจากไทยมีความชำนาญในการต่อเรือประมงขนาดต่ำกว่า 500 ตันกรอส

สอดคล้องกับเรือประมงที่ต่อกันอยู่ในตลาดโลกส่วนใหญ่ก็เป็นขนาดต่ำกว่า 1,000 ตันกรอส ใกล้เคียงกับขนาดเรือที่ไทยต่ออยู่ในปัจจุบัน ส่วนแนวโน้มการซ่อมเรือประมงมีความเป็นไปได้ว่า จะมีเรือประมงขึ้นคานนำมาดัดแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจับสัตว์น้ำหรือนำมาดัดแปลง เพื่อใช้ในวัตถุประสงค์อื่น ๆ เช่น ดัดแปลงเป็นเรือรับนักท่องเที่ยว ซึ่งเหมาะสำหรับตลาดซ่อมเรือประมงของไทย

2.2.1.3 ประเภทเรือเฉพาะทาง ในประเทศไทยเรือประเภทยานี้มีมากที่สุด โดยมากมักเป็นเรือประเภทโดยสาร เรือลำเลียงทะเล ลำเลียงแม่น้ำ เรือสำราญและกีฬา กวาร์ร้อยละ 80 เป็นเรือที่มีขนาดต่ำกว่า 100 ตันกรอส รองลงมา คือ ขนาด 100.5-500 ตันกรอส และขนาด 500.5-1,000 ตันกรอส ส่วนขนาดมากกว่า 1,000 ตันกรอส มีน้อยมาก แนวโน้มตลาดต่อเรือเฉพาะทางของไทย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามความต้องการของตลาดโลก แม้ว่าลูกค้าส่วนใหญ่ยังเป็นคนไทยก็ตามแต่นับเป็นโอกาสดีที่ไทยจะหาตลาดใหม่ๆ ในเวทีโลก เนื่องจากขนาดเรือเฉพาะทางที่โลกต้องการมากที่สุดใกล้เคียงกับขนาดเรือที่อยู่ของไทยต่ออยู่ในปัจจุบัน ซึ่งต้องเน้นเรื่องคุณภาพฝีมือความประณีตความเป็นเอกลักษณ์และต้องแตกต่างจากคู่แข่ง (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2551 : <http://www.thaigov.go.th>)

2.2.2 ปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมต่อเรือในประเทศไทย

2.2.2.1 ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น

- 1) ค่าจ้างแรงงานเริ่มสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านบางประเทศ
- 2) อัตราดอกเบี้ยก่อนข้างสูงทำให้ผู้ผลิตรายย่อยประสบปัญหาขาดแคลนเงินทุน และหาแหล่งเงินทุนยาก
- 3) ค่าสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โตรคมนาคม และการขนส่งก่อนข้างสูงและไม่เพียงพออีกด้วย

2.2.2.2 มีการนำเข้าชิ้นส่วน และวัตถุดิบจากต่างประเทศในสัดส่วนที่สูง

อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือมีการนำเข้าวัตถุดิบ ชิ้นส่วนและส่วนประกอบจากต่างประเทศที่สูง ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นมาก เช่น ในกรณีที่ค่าเงินบาทอ่อนตัวลง รวมไปถึงค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นและเริ่มประสบปัญหาการแข่งขันจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน เวียดนาม และฟิลิปปินส์ ซึ่งมีแรงงานจำนวนมาก และค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าไทย

2.2.2.3 ปัญหาด้านภาษีอากร

- 1) ผู้ใช้บริการซ่อมเรือกับอยู่ในประเทศมีการระภาษีมูลค่าเพิ่ม ในขณะที่การนำเรือไปซ่อมกับอยู่ต่างประเทศได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม อยู่ไทยจึงเสียเปรียบอยู่

ต่างประเทศ การขอกินภาษีมูลค่าเพิ่มของผู้ประกอบการเดินเรือต่างประเทศมีภาระการดำเนินงาน ทำให้ไม่สะดวก

2) การซ่อมเรือให้ได้มาตรฐานต้องใช้อะไหล่จากผู้ผลิต ซึ่งประกอบกิจการในต่างประเทศทำให้ต้องมีการนำเข้า บริษัทเรือต้องการลดเวลาซ่อมทำให้น้อยเท่าที่จะเป็นไปได้ อัตราภาษีอากรและระยะเวลาที่ใช้ทำพิธีการศุลกากรจึงมีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ

3) กรมศุลกากรยกเว้นภาษีอากรสำหรับวัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ ที่นำเข้าเพื่อใช้ต่อเรือและซ่อมเรือเดินทะเลขนาดตั้งแต่ 15 ตันกรอสขึ้นไป โดยตั้งสินค้าทัณฑ์บนและกำหนดเงื่อนไขการตั้งสินค้าทัณฑ์บน เนื่องจากทุกธุรกิจพยายามลดต้นทุนสินค้าคงคลัง โดยการลดภาษีอากร โดยตั้งคลังสินค้าทัณฑ์บนจึงไม่สอดคล้องกับวิธีประกอบธุรกิจ และเงื่อนไขการตั้งสินค้าทัณฑ์บนก็ทำให้ผู้ประกอบการรายเล็กเสียเปรียบผู้ประกอบการรายใหญ่

4) การนำเข้าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการต่อเรือและซ่อมเรือตามโครงสร้างพิกัดอัตราภาษีศุลกากร HS2007 ต้องเสียภาษีอากรในอัตราร้อยละ 25 การนำเข้าเรือขนาด 1,000 ตันกรอส เสียภาษีอากรในอัตราร้อยละ 10 ทำให้การนำเข้าวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ต่อเรือเสียเปรียบการซื้อเรือเก่าจากต่างประเทศ ตัดโอกาสผู้ประกอบการต่อเรือ

5) การขอกินอากรนำเข้าวัตถุดิบที่ใช้ต่อเรือและซ่อมเรือต่างประเทศตาม พ.ร.บ. ศุลกากร (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2482 มาตรา 19 ทวิ มีข้อร้องเรียนว่ายุ่งยากใช้เวลานานทำให้ธุรกิจมีปัญหาเงินทุนหมุนเวียน

2.2.2.4 ปัญหาด้านการตลาด

1) ตลาดต่อเรือในประเทศยังแคบมาก ส่วนใหญ่ให้บริการต่อเรือและซ่อมเรือสินค้าขนาดเล็กและเรือราชการ เจ้าของอยู่ต้องแข่งขันด้านราคาทำให้ไม่สามารถพัฒนาธุรกิจ

2) หน่วยราชการ เช่น กองทัพเรือ กรมขนส่งทางน้ำฯ กรมประมง ฯลฯ มีความต้องการใช้เรือจำนวนมากแต่รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้น้อย ไม่เพียงพอ ส่วนราชการบางแห่งต้องใช้เงินกู้แบบผูกพันต้องต่อเรือในประเทศผู้ให้กู้ ทำให้ผู้เรือในประเทศมีโอกาสได้งานน้อยลง

3) ผู้ประกอบการขนส่งทางทะเลคุ้นเคยกับการซื้อเรือเก่าจากต่างประเทศมากกว่าต่อใหม่ เพราะรวดเร็วทันความต้องการของตลาด ราคาถูก โดยเฉพาะเรือเก่าจากญี่ปุ่นที่ส่วนใหญ่มีคุณภาพดีเชื่อมั่นในคุณภาพ

4) ตลาดต่อเรือระหว่างประเทศมีการแข่งขันสูง และหลายประเทศมีหลายมาตรการช่วยเหลือสนับสนุนจากรัฐบาล

2.2.3 จิตความสามารถและการแข่งขัน

- 1) คู่เรือไทยส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก จึงไม่เกิดความประหยัดจากขนาดส่งผลทำให้ต้นทุนสูงกว่าเรือขนาดใหญ่ และไม่สามารถทำให้ลงทุนเครื่องมืออุปกรณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการ
- 2) เรือที่เข้าใช้บริการท่าเรือกรุงเทพฯกับท่าเรือแหลมฉบังเป็นขนาด 4,000 – 12,000 ตันกรอส ในขณะที่เรือไทยที่มีศักยภาพในการซ่อมท่าเรือขนาดดังกล่าวมีไม่มาก และไม่มีเรือไทยที่สามารถให้บริการซ่อมท่าเรือขนาด VLCC ทำให้เสียโอกาสทางธุรกิจ
- 3) เทคโนโลยีที่ใช้ในประเทศไม่เพียงพอสำหรับการต่อเรือที่มีมูลค่าเพิ่มสูง เช่น เรือบรรทุกก๊าซเหลว เรือบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์
- 4) การขาดบุคลากรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งอัตราการย้ายงานค่อนข้างสูง

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ดีเอชเอ สยามเวลา จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) นายจ้าง (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) สวัสดิการอื่นๆ (4) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ และ (3) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

รุจิเรข ใจงาน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการ ด้านการทำงานที่ตนเองสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับ

ปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านนายจ้างต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

นირ เรือนอินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 4) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 5) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 6) พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ศิริธญา หาญกิตติชัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา 7 ด้าน คือ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับการตัดสินใจในด้านต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านนายจ้าง ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านการทำงานที่ตนสนใจ และด้านสวัสดิการอื่นๆ 2) การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ

ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน แผนกที่สังกัด สถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษา การตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 14 โรงงานรวมทั้งสิ้น 1,127 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2553 : <http://www.diw.go.th/diw/query.asp>) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. บริษัท คามาค สยาม จำกัด | จำนวน 12 คน |
| 2. ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส แอนด์ ไอ มารีน เซอร์วิส | จำนวน 15 คน |
| 3. บริษัท ซิลเวอร์ เวฟ จำกัด | จำนวน 36 คน |
| 4. บริษัท ซีท โบ๊ต จำกัด | จำนวน 25 คน |
| 5. บริษัท เซเรนีตี้ ชิปปาร์ด จำกัด | จำนวน 53 คน |
| 6. บริษัท ดัชอีสท์ อินดีสเทรคดิ่ง จำกัด | จำนวน 14 คน |
| 7. บริษัท บาคริ โค โน จำกัด | จำนวน 40 คน |
| 8. บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจินเนียริง จำกัด | จำนวน 798 คน |
| 9. บริษัท ราอูลส์ เซลลิ่ง เซ็นเตอร์ จำกัด | จำนวน 34 คน |
| 10. บริษัท สหกลและบริกาการศรืราชา จำกัด | จำนวน 38 คน |

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 11. บริษัท ออสไทย มารีน จำกัด | จำนวน 24 คน |
| 12. บริษัท อันดามัน โบ๊ทชาร์ด จำกัด | จำนวน 10 คน |
| 13. บริษัท แอนเดอร์เซน ยีอาร์ท จำกัด | จำนวน 26 คน |
| 14. อุ่ต่อเรือจิระวัฒนา | จำนวน 2 คน |

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้นำประชากรที่ใช้ในการวิจัย มาทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane อ่างใน (บุญธรรม กิจปริคาปริสุทธิ์. 2542 : 5) ดังต่อไปนี้

$$n = N / (1 + Ne^2) \quad (3.1)$$

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากร กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน

n = ขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

ในกลุ่มประชากรทั้ง 14 โรงงาน

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทนค่าในสูตร} \quad n &= 1127 / (1 + 1127 \times (0.05)^2) \\ &= 295.21 \text{ คน} \end{aligned}$$

$$\text{ดังนั้นจะใช้ขนาดตัวอย่าง } n = 296 \text{ คน}$$

โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและฝ่ายงานที่สังกัด ภูมิลำเนา จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับ การรับรู้ข่าวสาร และระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบัน ในอุตสาหกรรมต่อเรือ และซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 เกี่ยวกับ ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี 5 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านฐานะทางสังคม ด้านเจตคติต่องาน และด้านความอิสระในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ โดยกำหนดการให้คะแนนไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.3.1.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

3.3.1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากทฤษฎี และตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3.1.3 กำหนดประเด็น และขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.3.1.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบ แนะนำ รวมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม แล้วทำการจัดพิมพ์

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมแล้วขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีรายนามต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล	หัวหน้าภาควิชาวิทยาการ จัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและ จัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ผศ.ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชา ศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. ผศ.ไพฑูรย์ พิมพ์	อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. คุณเรวัตร์ จันทร์สว่าง	ผู้จัดการฝ่ายไฟฟ้าและ บริหารงานทั่วไป	บริษัท ยูนิไทยชิปยาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด
5. คุณภูริต วาจาบัณฑิตย์	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ

โดยใช้หลักเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

คะแนน 1 สำหรับข้อความที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

คะแนน 0 สำหรับข้อความที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

คะแนน -1 สำหรับข้อความที่ไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ผลจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละชื่อ นำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับเนื้อหา (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2526 : 88-90) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3.2)$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหา

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาปรากฏว่าได้ค่า IOC
อยู่ระหว่างกำหนดช่วงคะแนนที่ยอมรับได้ระหว่าง 0.2-0.8 (ภาคผนวก ก) โดยข้อคำถามในข้อที่
22, 23, 24, 25 และ 29 ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการตอบรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550 : 311-312) โดยกำหนดค่าอำนาจจำแนกไว้ที่ 0.20 ถึง 1.00 (สุมาลี จันทร์ชลอ. 2542 : 136-142)

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3.3)$$

เมื่อ	r	คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ ตัวแปร y
	$\sum X$	คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร x
	$\sum Y$	คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร y
	$\sum X^2$	คือ ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบตัวแปร x
	$\sum Y^2$	คือ ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบตัวแปร y
	$\sum XY$	คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร x กับตัวแปร y
	n	คือ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ซึ่งค่าอำนาจจำแนกโดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.21- 0.76 (ภาคผนวก ค)

2) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสาเหตุของการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) และกำหนดให้มีค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.70 (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 81-101)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_j^2} \right) \quad (3.4)$$

โดยที่	α	คือ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	คือ จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	คือ ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
	S_j^2	คือ ความแปรปรวนของคะแนนของผู้เข้าสอบทั้งหมด

โดยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือในจังหวัดชลบุรี ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.921

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

3.4.1.1 ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี โดยส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 296 ฉบับ พร้อมหนังสือราชการจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแล้วส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามซองจดหมายที่แนบไว้ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 288 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 97.3

3.4.1.2 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร การสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบัน วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบด้วยอธิบาย

3.5.2 การวิเคราะห์วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในจังหวัดชลบุรี” วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย

(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

3.5.3 การวิเคราะห์วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในจังหวัดชลบุรี” วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่า t-test แบบ Independent สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการทำงาน และฝ่ายงานที่สังกัด

$$\text{ร้อยละ} = (\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} / \text{จำนวนรวมทั้งหมด}) \times 100 \quad (3.5)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 3 ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี โดยใช้สูตรสำหรับหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-142)

$$\text{สูตร} \quad \bar{x} = \frac{\sum x}{N} \quad (3.6)$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในจังหวัดชลบุรี

ค่าเฉลี่ย 4.500 – 5.000 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.500 – 4.499 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.500 – 3.499 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.500 – 2.499 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.000 – 1.499 หมายถึง น้อยที่สุด

3.6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:143)

$$S.D. = \frac{\sqrt{\sum(\bar{x} - x)^2}}{N} \quad (3.7)$$

เมื่อ S.D. คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

x คือ คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{x} คือ ค่าเฉลี่ย

N คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้เกณฑ์ตีความความหมายดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ข้อมูลไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไปหมายถึง ข้อมูลแตกต่างกันมาก

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังนี้

3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ Independent t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:162-163) โดยมีขั้นตอนวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

H_0 : $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.8)$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.9)$$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.10)$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.11)$$

$$\text{โดยมี } df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.12)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F -test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_0 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.13)$$

$$\text{หรือ} \quad F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.14)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543:186-192) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรกลุ่ม k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกัน

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1: \mu_i \neq \mu_k \text{ for some } i, k; i, k = 1, 2, \dots, K$$

3.สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535:116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.15)$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

- เมื่อ k คือจำนวนประชากร
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 X_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้าค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.6.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Different (LSD) สำหรับ One-way ANOVA

ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$\text{LSD} = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.16)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n-k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหา $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j$; $i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

เมื่อ \bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีไม่มัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดแสดงการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.7 : พนักงานที่ภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน	One-way ANOVA

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะเวลาในการว่างงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี
- 4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1.1 ชาย	198	68.80
	1.2 หญิง	90	31.20
รวม		288	100
2.	อายุ		
	2.1 น้อยกว่า 25 ปี	23	8.00
	2.2 ระหว่าง 25 – 30 ปี	99	34.40
	2.3 มากกว่า 30 ปี	166	57.60
รวม		288	100
3.	สถานภาพการสมรส		
	3.1 โสด	118	41.00
	3.2 สมรส	155	53.80
	3.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	15	5.20
รวม		288	100

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

4.	ระดับการศึกษา		
	4.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	41	14.23
	4.2 มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	27	9.37
	4.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.หรือเทียบเท่า	43	14.93
	4.4 อนุปริญญา / ปวส.,ปวท.หรือเทียบเท่า	90	31.25
	4.5 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	87	30.20
	รวม	288	100
5.	ประสบการณ์การทำงาน		
	5.1 น้อยกว่า 3 ปี	47	16.30
	5.2 ระหว่าง 3-6 ปี	133	46.20
	5.3 มากกว่า 6 ปี	108	37.50
	รวม	288	100
6.	ฝ่ายงานที่สังกัด		
	6.1 ฝ่ายผลิต	144	50.00
	6.2 ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	22	7.85
	6.3 ฝ่ายซ่อมบำรุง	45	15.62
	6.4 ฝ่ายวิศวกรรมและการออกแบบ	26	9.07
	6.5 อื่นๆ	51	17.46
	รวม	288	100
7.	ภูมิลำเนาเดิม		
	7.1 ชลบุรี	81	28.10
	7.2 จังหวัดอื่นๆ	207	71.90
	รวม	288	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึง ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 และเป็นเพศชายจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2

อายุ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 25 – 30 ปี ซึ่งมี

จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และสุดท้าย คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมา คือ สถานภาพโสด มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส., ปวท.หรือเทียบเท่า มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.23 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. หรือเทียบเท่า มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.93 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.37 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ผ่านการทำงานมาก่อน และมีระยะเวลาในการทำงาน 3- 6 ปี มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี คือ มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ตามลำดับ

ฝ่ายงานที่สังกัด พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ อยู่ในฝ่ายผลิต มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานที่อยู่ในฝ่ายอื่นๆ มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.46 กลุ่มพนักงานที่อยู่ในฝ่ายซ่อมบำรุง มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.62 กลุ่มพนักงานที่อยู่ในฝ่ายวิศวกรรมและออกแบบ มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.07 และกลุ่มพนักงานที่อยู่ในฝ่ายควบคุมคุณภาพ มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.85 กลุ่มตามลำดับ

ภูมิลำเนาเดิม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นคนจังหวัดอื่นๆ มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 และเป็นคนในพื้นที่จังหวัดชลบุรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้ตอบแบบสอบถาม

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร		
เข้าไปสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของโรงงานที่สนใจ	22	7.60
ทราบจากป้ายประกาศหน้าโรงงานอุตสาหกรรม	33	11.50
ทราบจากญาติพี่น้องและเพื่อน	162	56.25
จากแหล่งอื่นๆ	71	24.65
รวม	288	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงถึง ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงาน และระยะเวลาในการว่างงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายความได้ดังนี้

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ทราบข่าวการรับสมัครงานจาก ญาติพี่น้องและเพื่อน มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมา คือ ทราบจากแหล่งอื่นๆ มีจำนวน 71 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.65 ทราบจากป้ายประกาศหน้าโรงงานอุตสาหกรรม มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และเข้าไปสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของโรงงานที่สนใจ มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระยะเวลาในการว่างงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของระยะเวลาในการว่างงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการว่างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีระยะเวลาในการว่างงาน	170	59.00
ต่ำกว่า 6 เดือน	73	25.30
6-12 เดือน	21	7.30
มากกว่า 12 เดือน	24	8.40
รวม	288	100

ระยะเวลาในการว่างงาน พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ไม่มีระยะเวลาในการว่างงาน มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมา คือ ระยะเวลาว่างงานต่ำกว่า 6 เดือน มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ระยะเวลาว่างงานมากกว่า 12 เดือนมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 และสุดท้าย คือ ระยะเวลาว่างงาน 6-12 เดือนมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของพนักงานต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ได้ผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาพรวม และรายด้าน

การตัดสินใจเข้าทำงาน	n = 288		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.290	0.744	ปานกลาง	3
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	3.560	0.841	มาก	1
3. ด้านฐานะทางสังคม	3.360	0.705	ปานกลาง	2
4. ด้านเจตคติต่องาน	3.160	0.742	ปานกลาง	4
5. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.120	0.830	ปานกลาง	5
ในภาพรวม	3.300	0.590	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) และพนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.590 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) และพนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.841

ลำดับที่ 2 ด้านฐานะทางสังคม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 3 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.744

ลำดับที่ 4 ด้านเจตคติต่องาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.742

ลำดับที่ 5 ด้านความอิสระในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.590

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	n = 288		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อร่างกาย	3.370	1.034	ปานกลาง	2
2. สถานที่ทำงานมีความถูกสุขลักษณะ	3.32	0.938	ปานกลาง	3
3. สถานที่ทำงานมีสถานที่พักเพื่อผ่อนคลายในช่วงหยุดพัก	2.900	1.113	ปานกลาง	8
4. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย	3.300	0.959	ปานกลาง	5a
5. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือเครื่องจักรที่เพียงพอต่อการทำงาน	3.300	0.974	ปานกลาง	5b
6. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับคนงานในงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย	3.750	1.043	มาก	1
7. สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงต่ออันตรายจากสารเคมี	3.110	1.104	ปานกลาง	7
8. สถานที่ทำงานมีระบบถ่ายเทอากาศที่ดี	3.350	1.038	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.290	0.744	ปานกลาง	

หมายเหตุ : 5a ลำดับ 5 ที่ 1

5b ลำดับ 5 ที่ 2

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.744 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับคนงานในงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย ซึ่งพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.043

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อร่างกาย พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.034

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานมีความถูกสุขลักษณะซึ่งพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.938

ลำดับที่ 4 สถานที่ทำงานมีระบบถ่ายเทอากาศที่ดี พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.038

ลำดับที่ 5 สถานที่ทำงานมีเครื่องมือเครื่องจักรที่เพียงพอต่อการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.974 และสถานที่ทำงานมีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.959

ลำดับที่ 6 สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงต่ออันตรายจากสารเคมี พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.104

ลำดับที่ 7 สถานที่ทำงานมีสถานที่พักเพื่อผ่อนคลายในช่วงหยุดพัก พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.113

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านผลตอบแทนจากการทำงาน

ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	n = 288		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ทำงานมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา	3.420	1.023	ปานกลาง	7
2. สถานที่ทำงานมีการจ่ายเบี้ยขยัน	3.630	1.150	มาก	3
3. สถานที่ทำงานมีการจ่าย โบนัสให้กับคนงานทุกปี	3.590	1.312	มาก	4a
4. สถานที่ทำงานมีการให้รางวัลแก่คนงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.540	1.284	มาก	6
5. สถานที่ทำงานมีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ/เงินประกันสังคม)ที่เหมาะสม	3.900	0.981	มาก	1
6. สถานที่ทำงานให้เงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐานหรืออุตสาหกรรมอื่นๆ	3.090	1.129	ปานกลาง	8
7. สถานที่ทำงานมีสวัสดิการรถรับส่งคนงาน	3.790	1.150	มาก	2
8. สถานที่ทำงานมีการขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี	3.590	1.204	มาก	4b
ค่าเฉลี่ยรวม	3.560	0.841	มาก	

หมายเหตุ : 4a ลำดับ 4 ที่ 1

4b ลำดับ 4 ที่ 2

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.30$) พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.841 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานมีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ/เงินประกันสังคม) ที่เหมาะสม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.981

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานมีสวัสดิการรถรับส่งคนงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.150

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานมีการจ่ายเบี้ยขยัน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.150

ลำดับที่ 4 สถานที่ทำงานมีการจ่ายโบนัสให้กับคนงานทุกปี พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.312 และสถานที่ทำงานมีการขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.204

ลำดับที่ 6 สถานที่ทำงานมีการให้รางวัลแก่คนงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.284

ลำดับที่ 7 งานที่ทำมีโอภาสได้ทำงานล่วงเวลา พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.023

ลำดับที่ 8 สถานที่ทำงานให้เงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐานหรืออุตสาหกรรมอื่นๆ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.129

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ด้านฐานะทางสังคม

ด้านฐานะทางสังคม	n = 288		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. รู้สึกถึงคุณค่าของความสำเร็จในงานที่ทำ	3.490	0.933	ปานกลาง	3
2. งานที่ทำได้รับการยอมรับจากสังคม	3.560	0.968	มาก	1
3. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	3.510	0.839	มาก	2
4. ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.220	0.875	ปานกลาง	4
5. มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญในหน่วยงาน	3.040	0.967	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.360	0.705	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ด้านฐานะทางสังคม มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งต่ำกว่า 0.705 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 งานที่ได้รับบริการยอมรับจากสังคม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.968

ลำดับที่ 2 ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.839

ลำดับที่ 3 รู้สึกถึงคุณค่าของความสำเร็จในงานที่ทำ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.933

ลำดับที่ 4 ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.22$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 5 มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญในหน่วยงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.967

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ด้านเจตคติต่องาน

ด้านเจตคติต่องาน	n = 288		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะของงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา	3.260	1.065	ปานกลาง	3
2. ลักษณะงานตรงกับความสนใจของท่าน	3.450	0.950	ปานกลาง	1
3. สถานที่ทำงานมีความมั่นคงไม่เคยมีประวัติปลดคนงานออก	2.890	1.130	ปานกลาง	6
4. ลักษณะของงานที่ทำให้ไม่มีความจำเจ	2.980	1.079	ปานกลาง	5
5. ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความสามารถของท่าน	3.310	1.026	ปานกลาง	2
6. ภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.120	0.948	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.160	0.742	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ด้านเจตคติต่องาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.742 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 ลักษณะงานตรงกับความสนใจ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.950

ลำดับที่ 2 ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความสามารถ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.026

ลำดับที่ 3 ลักษณะของงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.065

ลำดับที่ 4 ภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.948

ลำดับที่ 5 ลักษณะของงานที่ทำไม่มีความจำเจ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.079

ลำดับที่ 6 สถานที่ทำงานมีความมั่นคงไม่เคยมีประวัติปลดคนงานออก พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.130

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านความอิสระในการทำงาน

ด้านความอิสระในการทำงาน	n = 288		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความเป็นอิสระทั้งความคิดและการปฏิบัติงาน	3.350	1.061	ปานกลาง	2
2. ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษโดยนายจ้างตามระเบียบที่กำหนดไว้	3.070	0.958	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านความอิสระในการทำงาน	n = 288		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
3. ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.060	0.970	ปานกลาง	4
4. มีบรรยากาศของการทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้ากับลูกน้อง	3.370	1.106	ปานกลาง	1
5. จัดให้คนงานได้หยุดพักนอกเหนือจากเวลาพักทานอาหาร	2.800	1.209	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.120	0.830	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ด้านความอิสระในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 มีบรรยากาศของการทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้ากับลูกน้อง พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.106

ลำดับที่ 2 มีความเป็นอิสระทั้งความคิดและการปฏิบัติงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.061

ลำดับที่ 3 ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษโดยนายจ้างตามระเบียบที่กำหนดไว้ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.958

ลำดับที่ 4 ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.970

ลำดับที่ 5 จัดให้คนงานได้หยุดพักนอกเหนือจากเวลาพักทานอาหาร พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 1.209

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี

4.5.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test

การตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})		p-value
	เพศชาย (n = 198)	เพศหญิง (n = 90)	
1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.270	3.359	0.318
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	3.553	3.602	0.611
3. ด้านฐานะทางสังคม	3.368	3.351	0.845
4. ด้านเจตคติต่องาน	3.177	3.146	0.741
5. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.124	3.142	0.865
รวม	3.298	3.320	0.774

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.5.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ One-way ANOVA

การตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามช่วงอายุ			p-value
	น้อยกว่า 25 ปี (n = 23)	25-30 ปี (n = 99)	มากกว่า 30 ปี (n = 166)	
1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.282	3.323	3.285	0.918
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	2.924	3.538	3.676	0.000**
3. ด้านฐานะทางสังคม	2.939	3.346	3.433	0.007**
4. ด้านเจตคติต่องาน	2.746	3.177	3.221	0.016*
5. ด้านความอิสระในการทำงาน	2.661	3.376	3.048	0.000**
ในภาพรวม	2.911	3.352	3.333	0.003**

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าโดยภาพรวม พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 พบว่า ค่า p-value ของการตัดสินใจด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านฐานะทางสังคม และด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านฐานะทางสังคม และด้านความอิสระในการทำงาน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ค่า p-value ของการตัดสินใจด้านเจตคติต่องานมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามการตัดสินใจด้านเจตคติต่องาน แตกต่างกัน ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.918

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านฐานะทางสังคม ด้านเจตคติต่องาน ด้านความอิสระในการทำงานและในภาพรวมของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

การตัดสินใจ เข้าทำงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านผลตอบแทน จากการทำงาน	น้อยกว่า 25 ปี	2.924	1	-	0.006**	0.000**
	25-30 ปี	3.538	2	-	-	0.415
	มากกว่า 30 ปี	3.676	3	-	-	-
ด้านฐานะทางสังคม	น้อยกว่า 25 ปี	2.939	1	-	0.043*	0.007**
	25-30 ปี	3.345	2	-	-	0.616
	มากกว่า 30 ปี	3.433	3	-	-	-
ด้านเจตคติต่องาน	น้อยกว่า 25 ปี	2.746	1	-	0.042*	0.016*
	25-30 ปี	3.177	2	-	-	0.894
	มากกว่า 30 ปี	3.221	3	-	-	-
ด้านความอิสระ ในการทำงาน	น้อยกว่า 25 ปี	2.661	1	-	0.001**	0.100
	25-30 ปี	3.376	2	-	-	0.007**
	มากกว่า 30 ปี	3.048	3	-	-	-
โดยภาพรวม	น้อยกว่า 25 ปี	2.911	1	-	0.005**	0.005**
	25-30 ปี	3.352	2	-	-	0.967
	มากกว่า 30 ปี	3.333	3	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี และมากกว่า 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการตัดสินใจเข้าทำงานในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี และมากกว่า 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสถานภาพอายุในกลุ่มอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านฐานะทางสังคม พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงาน ที่มีอายุ 25-30 ปี และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสถานภาพอายุในคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านเจตคติต่องาน พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปีและมากกว่า 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพอายุในคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปีและพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

4.5.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ One-way ANOVA

การตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})			p-value
	โสด (n = 118)	สมรส (n = 155)	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ (n = 15)	
1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.206	3.399	2.983	0.025*
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	3.529	3.669	2.850	0.001**
3. ด้านฐานะทางสังคม	3.363	3.390	3.093	0.301
4. ด้านเจตคติต่องาน	3.148	3.197	3.022	0.671
5. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.049	3.192	3.120	0.371
ในภาพรวม	3.259	3.369	3.014	0.045*

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงาน ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือตามการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 พบว่า ค่า p-value ของการตัดสินใจด้านผลตอบแทนจากการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือตามการตัดสินใจด้านผลตอบแทนจากการทำงาน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ค่า p-value ของการตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือตามการตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนในด้านฐานะทางสังคม เจตคติต่องาน และความอิสระในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.301 0.671 และ 0.371 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและในภาพรวมในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธีLSD ผลการเปรียบเทียบแสดงใน ตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ

การตัดสินใจเข้าทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

การตัดสินใจ เข้าทำงาน	สถานภาพการ สมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.206	1	-	0.032*	0.272
	สมรส	3.399	2	-	-	0.038*
	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	2.983	3	-	-	-
ด้านผลตอบแทน จากการทำงาน	โสด	3.529	1	-	0.166	0.003**
	สมรส	3.669	2	-	-	0.000**
	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	2.850	3	-	-	-

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การตัดสินใจ เข้าทำงาน	สถานภาพการ สมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
โดยภาพรวม	โสด	3.259	1	-	0.124	0.129
	สมรส	3.369	2	-	-	0.026*
	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	3.014	3	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ในภาพรวม พนักงานที่มีสถานภาพการสมรส แบบหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสในคู่อื่นๆมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการตัดสินใจเข้าทำงานในแต่ละด้านพบว่า

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพการสมรสแบบหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพการสมรสในคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแบบหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสและพนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสถานภาพสมรสในคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4.5.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ One-way ANOVA

การตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการศึกษา					p-value
	ต่ำกว่า ม.3 (n=41)	ม.3 (n=27)	ม.6/ ปวช. (n=43)	อนุปริญญา/ ปริญญา/ ปวส. (n=90)	ปริญญา ตรี/ สูงกว่า (n=87)	
1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.671	3.3370	3.147	3.191	3.277	0.009**
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	3.274	3.735	3.503	3.622	3.630	0.138
3. ด้านฐานะทางสังคม	3.483	3.672	2.930	3.323	3.444	0.000**
4. ด้านเจตคติต่องาน	3.333	3.240	2.800	3.191	3.210	0.008**
5. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.224	3.336	2.985	3.010	3.198	0.292
ในภาพรวม	3.397	3.471	3.073	3.267	3.352	0.046*

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ในภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โดยภาพรวม พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือตามการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 พบว่า ค่า p-value ของการตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านฐานะทางสังคมและด้านเจตคติต่องาน มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือตามการตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านฐานะทางสังคม และด้านเจตคติต่องาน แตกต่างกัน ส่วนในด้านผลตอบแทนจากการทำงาน และความอิสระในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.138 และ 0.292 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านฐานะทางสังคม ด้านเจตคติ

ต้องงาน และในภาพรวมในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ปฏิบัติการที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

การตัดสินใจเข้าทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
				1	2	3	4	5
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่า ม.3	3.671	1	-	0.075	0.001**	0.001**	0.004**
	ม.3	3.370	2	-	-	0.262	0.412	0.626
	ม.6/ ปวช.	3.147	3	-	-	-	0.606	0.367
	อนุปริญญา/ ปวส.	3.191	4	-	-	-	-	0.628
	ปริญญาตรี/ สูงกว่า	3.277	5	-	-	-	-	-
ด้านฐานะทางสังคม	ต่ำกว่า ม.3	3.483	1	-	0.341	0.000**	0.268	0.789
	ม.3	3.672	2	-	-	0.000**	0.043*	0.194
	ม.6/ ปวช.	2.930	3	-	-	-	0.002**	0.000**
	อนุปริญญา/ ปวส.	3.323	4				-	0.293
	ปริญญาตรี/ สูงกว่า	3.444	5					
ด้านเจตคติต่องาน	ต่ำกว่า ม.3	3.333	1	-	0.586	0.001**	0.347	0.399
	ม.3	3.240	2	-	-	0.015*	0.847	0.910
	ม.6/ ปวช.	2.800	3	-	-	-	0.003**	0.002**
	อนุปริญญา/ ปวส.	3.191	4	-	-	-	-	0.907
	ปริญญาตรี/ สูงกว่า	3.210	5	-	-	-	-	-

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การตัดสินใจเข้า ทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value				
				1	2	3	4	5
ในภาพรวม	ต่ำกว่า ม.3	3.397	1	-	0.50	0.013*	0.287	0.727
	ม.3	3.471	2	-	-	0.012*	0.203	0.510
	ม.6/ ปวช.	3.073	3	-	-	-	0.065	0.011*
	อนุปริญญา/ ปวส.	3.267	4	-	-	-	-	0.371
	ปริญญาตรี/ สูง กว่า	3.352	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ในภาพรวม พนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่ม ม.6/ ปวช. มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มต่ำกว่า ม.3 ในกลุ่มระดับการศึกษา ม.3 และระดับการศึกษาในกลุ่มระดับปริญญาตรี/สูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาการตัดสินใจเข้าทำงานในแต่ละด้านพบว่า

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มต่ำกว่า ม.3 มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่ม ม.6/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี/ สูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษาในคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านฐานะทางสังคม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่ม ม.3 มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มอนุปริญญา/ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่ม ม.6/ ปวช. มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษาในคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านเจตคติต่องาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่ม ม.3 มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่ม ม.6/ ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่ม ม.6/ ปวช. มีระดับความคิดเห็นต่อ

การตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มต่ำกว่า ม.3 อนุปริญญา/ ปวส.และปริญญาตรี/ สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.5.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ One-way ANOVA

การตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของประสบการณ์การทำงาน			p-value
	น้อยกว่า 3 ปี (n = 47)	3 - 6 ปี (n = 133)	มากกว่า 6 ปี (n = 108)	
1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.566	3.385	3.074	0.000**
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	3.311	3.638	3.595	0.066
3. ด้านฐานะทางสังคม	3.238	3.373	3.406	0.391
4. ด้านเจตคติต่องาน	3.085	3.140	3.238	0.425
5. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.123	3.253	2.981	0.041*
ในภาพรวม	3.265	3.358	3.259	0.380

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ ในภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.380 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 พบว่า ค่า P-Value ของการตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือตามการตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ค่า P-Value ของการตัดสินใจด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือตามการตัดสินใจ

ด้านความอิสระในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนในด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ฐานะทางสังคม และด้านเจตคติต่องาน ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.066 0.391 และ 0.425 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและด้านความอิสระในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธีLSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

การตัดสินใจ เข้าทำงาน	ประสบการณ์ การทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านสิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน	น้อยกว่า 3 ปี	3.566	1	-	0.141	0.000**
	3-6 ปี	3.385	2	-	-	0.001**
	มากกว่า 6 ปี	3.074	3	-	-	-
ด้านความอิสระในการ ทำงาน	น้อยกว่า 3 ปี	3.123	1	-	0.356	0.325
	3-6 ปี	3.253	2	-	-	0.012*
	มากกว่า 6 ปี	2.981	3	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 สามารถพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนประสบการณ์การทำงานในคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์การทำงานในคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

4.5.6 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้ One-way ANOVA

การตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})					p-value
	ผลิต (n=144)	ควบคุม คุณภาพ (n=22)	ซ่อม บำรุง (n=45)	วิศวกรรม (n=26)	อื่นๆ (n=51)	
1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.299	3.290	3.219	3.192	3.424	0.649
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	3.491	3.511	3.539	3.837	3.701	0.261
3. ด้านฐานะทางสังคม	3.390	3.336	3.284	3.400	3.349	0.926
4. ด้านเจตคติต่องาน	3.167	3.333	3.133	3.295	3.065	0.574
5. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.182	3.518	3.004	3.046	2.969	0.071
ในภาพรวม	3.306	3.398	3.236	3.354	3.302	0.857

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.5.7 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามภูมิภาค โดยใช้ t-test

การตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})		p-value
	ชลบุรี (n=81)	จังหวัดอื่นๆ (n=207)	
1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.252	3.316	0.507
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	3.520	3.588	0.541
3. ด้านฐานะทางสังคม	3.215	3.421	0.025*
4. ด้านเจตคติต่องาน	3.132	3.182	0.606
5. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.062	3.157	0.385
ในภาพรวม	3.236	3.333	0.212

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ในภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.212 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การตัดสินใจเข้าทำงานในด้านฐานะทางสังคม ของพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านเจตคติต่องาน และด้านความอิสระในการทำงานของพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.8 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้ One-way ANOVA

การตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})				p-value
	ถามเจ้าหน้าที่ โรงงาน (n=22)	ป้าย ประกาศ (n=33)	ญาติพี่น้อง (n=162)	อื่นๆ (n=71)	
1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.278	2.932	3.300	3.470	0.008**
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	3.494	3.212	3.558	3.782	0.013*
3. ด้านฐานะทางสังคม	3.173	3.242	3.405	3.383	0.365
4. ด้านเจตคติต่องาน	3.174	3.045	3.130	3.310	0.271
5. ด้านความอิสระในการทำงาน	2.891	3.091	3.140	3.200	0.492
ในภาพรวม	3.202	3.105	3.306	3.429	0.054

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า โดยภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 พบว่า ค่า P-Value ของการตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามการตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ค่า P-Value ของการตัดสินใจด้านผลตอบแทนจากการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามการตัดสินใจด้านผลตอบแทนจากการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนในด้านฐานะทางสังคม ด้านเจตคติต่องาน และด้านความอิสระในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.365 0.271 และ 0.492 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและด้านผลตอบแทนจากการทำงานของพนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

การตัดสินใจเข้าทำงาน	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	สอบถาม	3.278	1	-	0.087	0.896	0.284
	ป้ายประกาศ	2.921	2	-	-	0.009**	0.001**
	ญาติพี่น้อง	3.300	3	-	-	-	0.104
	อื่นๆ	3.470	4	-	-	-	-
ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	สอบถาม	3.494	1	-	0.218	0.736	0.157
	ป้ายประกาศ	3.212	2	-	-	0.030*	0.001**
	ญาติพี่น้อง	3.557	3	-	-	-	0.059
	อื่นๆ	3.781	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 สามารถพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จากป้ายประกาศ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากญาติพี่น้องและอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในคู่อื่นๆมีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากป้ายประกาศ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากญาติพี่น้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากด้านอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงานในคู่อื่นๆมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

4.5.9 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการว่างงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีระยะเวลาว่างงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการว่างงาน โดยใช้ One-way ANOVA

การตัดสินใจ เข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระยะเวลาการว่างงาน				p-value
	ไม่มี ระยะเวลา การว่างงาน (n=170)	ต่ำกว่า 6 เดือน (n=73)	6-12 เดือน (n=21)	มากกว่า 12 เดือน (n=24)	
1. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.266	3.257	3.399	3.563	0.267
2. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	3.648	3.450	3.226	3.667	0.080
3. ด้านฐานะทางสังคม	3.332	3.400	3.343	3.492	0.720
4. ด้านเจตคติต่องาน	3.155	3.142	3.206	3.306	0.797
5. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.105	3.082	2.848	3.700	0.002**
ในภาพรวม	3.301	3.266	3.204	3.545	0.179

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า โดยภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.179 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีระยะเวลาในการว่างงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ

เข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 พบว่า ค่า P-Value ของการตัดสินใจด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการว่างงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ตามการตัดสินใจด้านความอิสระในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านฐานะทางสังคม และด้านเจตคติต่องาน ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.267 0.080 0.720 และ 0.797 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในด้านความอิสระในการทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการว่างงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการว่างงาน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

การตัดสินใจ เข้าทำงาน	ประเภทการทำงาน	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านความอิสระในการทำงาน	ไม่มีระยะเวลาว่างงาน	3.105	1	-	0.844	0.173	0.001**
	ต่ำกว่า 6 เดือน	3.082	2	-	-	0.246	0.001**
	6-12 เดือน	2.848	3	-	-	-	0.001**
	มากกว่า 12 เดือน	3.700	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 สามารถพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการว่างงานมากกว่า 12 เดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการว่างงานจากกลุ่มอื่นๆ คือ ไม่มีระยะเวลาว่างงาน ต่ำกว่า 6 เดือน และ 6-12 เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระยะเวลาว่างงานในกลุ่มอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือของพนักงานในจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี และระยะเวลาการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 288 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และฝ่ายงานที่สังกัด ภูมิลำเนาเดิม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารและระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี 5 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านฐานะทางสังคม ด้านเจตคติต่องาน และด้านความอิสระในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยทดสอบหากกลุ่มที่แตกต่างด้วยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปตามลำดับ ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.8 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 31.2 ตามลำดับ

2. พนักงาน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปี คือ ร้อยละ 57.6 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี ร้อยละ 34.4 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

3. พนักงาน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 53.8 รองลงมา คือ พนักงานมีสถานภาพโสด ร้อยละ 41.0 และพนักงานมีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

4. พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คือ ร้อยละ 31.25 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีร้อยละ 30.20 กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คือ ร้อยละ 14.93 กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น คือ ร้อยละ 14.23 และกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 9.37 ตามลำดับ

5. พนักงานส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 3 – 6 ปี คือ ร้อยละ 46.2 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปี มีร้อยละ 37.5 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 16.3 ตามลำดับ

6. พนักงานส่วนใหญ่ อยู่ในฝ่ายผลิต ร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานที่อยู่ในฝ่ายอื่นๆ ร้อยละ 17.46 กลุ่มพนักงานที่อยู่ในฝ่ายซ่อมบำรุง ร้อยละ 15.62 กลุ่มพนักงานที่อยู่ในฝ่ายวิศวกรรมและออกแบบ ร้อยละ 9.07 และกลุ่มพนักงานที่อยู่ในฝ่ายควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 7.85 กลุ่ม ตามลำดับ

7. พนักงานส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดอื่นๆ คือ ร้อยละ 71.9 และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดชลบุรี คือ ร้อยละ 28.1 ตามลำดับ

8. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ทราบจากญาติพี่น้องและเพื่อน คือ ร้อยละ 56.25 รองลงมาคือ ทราบจากแหล่งอื่นๆ คือ

ร้อยละ 24.65ทราบจากป้ายประกาศหน้าโรงงานอุตสาหกรรม คือเป็นร้อยละ 11.50 เข้าไปสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของโรงงานที่สนใจ คือร้อยละ 7.60 ตามลำดับ

9. พนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ไม่มีระยะเวลาในการว่างงาน คือร้อยละ 59.0 รองลงมาคือ ระยะเวลาว่างงานต่ำกว่า 6 เดือน คือร้อยละ 25.3 ระยะเวลาว่างงานมากกว่า 12 เดือน คือร้อยละ 8.4 และสุดท้ายคือ ระยะเวลาว่างงาน 6-12 เดือน คือร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

5.1.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 5 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านฐานะทางสังคม ด้านเจตคติต่องานและด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.590 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานเป็นรายด้าน ตามลำดับดังนี้

การตัดสินใจด้านผลตอบแทนจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ การตัดสินใจด้านฐานะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 การตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และการตัดสินใจด้านเจตคติต่องาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และน้อยที่สุด การตัดสินใจด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ

5.1.3 การเปรียบเทียบของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านฐานะทางสังคม

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือในจังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และแยกตามรายด้าน พบว่า ในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือมีสาเหตุด้านผลตอบแทนจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือเป็นอุตสาหกรรมที่หนักและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมทั่วไป ซึ่งทำให้พนักงานมีความต้องการผลตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมต่องานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พลากร รอดจากทุกข์(2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง/เงินเดือน มีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

5.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลจากการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และงานส่วนใหญ่เป็นงานทางด้านช่างเทคนิคซึ่งเหมาะสมกับพนักงานผู้ชายมากกว่าและมีการแบ่งลักษณะงานที่เหมาะสมกับเพศโดยชัดเจน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่เห็นถึงความแตกต่างในระดับความคิดเห็น

โดยผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิอร เรือนอินทร์(2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิงมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย ยังอยู่ในวัยแรงงานที่ยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในหลายๆประเภท ในขณะที่อุตสาหกรรมต่อเรือและ

ซ่อมเรือเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้กำลังมากและเป็นงานที่หนัก จึงทำให้กลุ่มคนที่อายุน้อยที่ยังมีทางเลือกในตลาดแรงงานที่หลากหลายจึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของ นีออร์ เรื่องอินทร์(2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในกลุ่มพนักงานที่โสด ยังเป็นกลุ่มคนที่ยังไม่มีภาระผูกพันมากนักจึงมีทางเลือกหรือระยะเวลาที่จะตัดสินใจเข้าทำงานได้ในหลายประเภทจึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมักจะคำนึงถึงและการวางแผนการดำรงอยู่ของครอบครัวตลอดเวลาทำงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในครอบครัวที่สูง ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายประจำวัน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลหรืออื่นๆ ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของ พลากร รอดจากทุกข์ (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ รุจิเรท ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช.และต่ำกว่า เป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานในส่วนของการผลิตซึ่งเป็นส่วนสำคัญในระบบการผลิตของอุตสาหกรรมต่างๆและเนื่องด้วยอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่จึงต้องการพนักงานในกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก แต่เนื่องด้วยในอุตสาหกรรมนี้ค่อนข้างใช้กำลังมากจึงทำให้กลุ่มพนักงานกลุ่มนี้ยังมีทางเลือกในอุตสาหกรรมอื่นที่หลากหลาย ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับผลวิจัยของ พลากร รอดจากทุกข์ (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านนายจ้างแตกต่างกัน และงานวิจัยของ เสกสรร วสินปิยมงคล(2552 : บทคัดย่อ) ที่

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานมองว่าการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือไม่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์สูงมากในการทำงาน เพราะว่าเมื่อมีการรับพนักงานเข้ามาใหม่ ทางบริษัทจะจัดให้มีการฝึกอบรมการทำงานตามความจำเป็นที่พนักงานต้องใช้ในการทำงานและรับผิดชอบใหม่หมด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร วศินปิยมงคล (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากจะต้องมีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ถูกต้องก่อนการปฏิบัติงานจริง

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือมีการให้สวัสดิการที่เท่าเทียมกันในทุกๆฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลากรอดจากทุกข์ (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากโรงงานหรือสถานประกอบการแต่ละแห่ง มีนโยบายและส่งเสริมในฝ่ายงานที่แตกต่างกันไปตามธุรกิจหลัก เช่น ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จะมุ่งเน้นการผลิตที่ต้นทุนต่ำเป็นหลัก ผลิตด้วยปริมาณมาก สนับสนุนการปรับปรุงเรื่องประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพ แต่ในอุตสาหกรรมรถยนต์ จะมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัย สนับสนุนเรื่องการปรับปรุงกระบวนการผลิต ทำการลดต้นทุนจากกระบวนการผลิต จากเหตุผลข้างต้น จึงทำให้หรือสถานประกอบการแต่ละแห่ง มีนโยบายและส่งเสริมในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากสถานประกอบการ

ส่วนใหญ่มีการให้สวัสดิการค่าที่พัก รถรับส่ง ซึ่งส่งผลให้คนต่างจังหวัดมีความเท่าเทียมกับคนในจังหวัดชลบุรี

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยาณี วิฑูรวานิชย์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การตัดสินใจเข้าสู่อาชีพหาบเร่แผงลอยขึ้นอยู่กับภูมิลำเนา กล่าวคือ ผู้ค้าหาบเร่แผงลอยที่มีภูมิลำเนาจากต่างจังหวัดจะมีความตั้งใจในการเข้าสู่อาชีพหาบเร่แผงลอยมากกว่าคนในกรุงเทพฯ

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครงานของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครงานของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการสนับสนุนการกระจายข่าวสารการรับสมัครงานในทุกช่องทาง จึงไม่ไปเป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ข้อมูล

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่จบใหม่หรือมีระยะเวลาว่างงานไม่เกิน 6 เดือน จึงทำให้ไม่เห็นถึงความแตกต่างของระดับความคิดเห็น

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยาณี วิฑูรวานิชย์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การตัดสินใจเข้าสู่อาชีพหาบเร่แผงลอยขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการว่างงาน กล่าวคือผู้ค้าที่มีระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าสู่อาชีพหาบเร่แผงลอยนานยิ่งทำให้มีผู้ค้าที่ตั้งใจเข้าสู่อาชีพหาบเร่แผงลอยลดลง ทั้งนี้เนื่องจาก อาจทำชั่วคราวเพื่อรองาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงและระบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงานกับหน่วยงานของตนในระดับพนักงานปฏิบัติการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สมัครเพื่อให้เกิดการจูงใจในการเลือกเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. สถานประกอบการควรพัฒนาระบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงานให้ดีขึ้นได้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานในปัจจุบันและเป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานใหม่ๆ ที่ต้องการรับเพิ่มขึ้นอีกด้วย
2. ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยควรให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการอื่นๆ ให้มากขึ้น เช่น การให้ค่ารักษาพยาบาล และประกันสุขภาพที่เหมาะสมกับสภาพงานหรือสถานประกอบการนั้นๆ
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการนำเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน อาจออกแบบสำรวจ แจกแบบสอบถามเพื่อทราบความคิดเห็นของพนักงานเพื่อทราบถึงข้อดีข้อเสีย แนวทางที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กร เพื่อจะได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในการนำมาพัฒนาองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุหรือปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน เช่น สถานภาพของพนักงาน รายได้ของพนักงาน ความตระหนักต่อปัญหาทางเศรษฐกิจ เป็นต้น
2. ควรศึกษาถึงสภาพปัญหาและการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ
3. ควรศึกษาความต้องการของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2553. ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่. [online]. Available : <http://www.diw.go.th/diw/query.asp>.
- กองส่งเสริมการมีงานทำ. 2549. การแนะแนว. [online]. Available : <http://vichakarn.trianmudom.ac.th/guidance/>.
- ก้องเกียรติ โอภาสวงการ. 2532. กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จำนง พรายเข้มแฆ. 2530. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ณัชชา หมั่นชัยกุล. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนคณะพัฒนาสังคมของนักศึกษาโครงการพิเศษ จังหวัดเชียงราย.” สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนารัพยากรมนุษย์คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ต่อเกียรติ จินจุนทการ. 2551. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของคณงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ถวิล ธาราโกชน. 2540. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- นิอร เรือนอินทร์. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์.” วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2538. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. เล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2543. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2526. การประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7 ปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปียาณี วิรุรวานิชย์. 2548. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพหาบเร่แผงลอยกรณีศึกษาถนนสีลม.” เศรษฐศาสตร์บัณฑิต สาขาการค้าระหว่างประเทศ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปราณี กองทิพย์และมังกร ปุ่มกิ่ง. 2542. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาวิชาการ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พลากร รอดจากทุกข์. 2552. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลิต
เครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ.”
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รุจิเรข ใจขาน. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่อง
ใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัด
ปราจีนบุรี.” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมบัณฑิต
วิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วัชร ทรัพย์มี. 2531. การแนะแนวในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริัญญา หาญกิตติชัย. 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ
การในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.” วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สิริอร วิชชาวุธ. 2549. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2551. “รายงานภาวะอุตสาหกรรมไตรมาสที่ 3 ปี 2551” [online]
Available : <http://www.oie.go.th/industrystatus1/rJulSep51 1.html>.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2552. โครงการศึกษาทบทวนเพื่อจัดหาพื้นที่ที่เหมาะสมใน การ
จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมต่อเรือรายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานเศรษฐกิจ
อุตสาหกรรม.
- เสกสรร วศินปิยมงคล. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. วารสารครุ
ศาสตร์อุตสาหกรรม, 8(1),129-139.
- อมรากุล อินโษานนท์. 2532. “ความเครียดในการทำงาน” สุขภาพจิต 12. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
การศาสนา.

- อนุสรณ์ ทองสำราญ. 2541. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจศึกษากรณีสํานักงานใหญ่ธนาคารอาคารสงเคราะห์.” ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. 2538. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อารี เพชรสุด. 2536. สภาพการทำงานและองค์ประกอบด้านบุคคล. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อุไรลักษณ์ ทองดี. 2545. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ดีเอสเอ สยามวาเลา จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อรอนงค์ รัชญะวัน. 2539. การแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์ โอเดียนสโตร์.
- Beleh , George E. and Behl. 1986. Michael A . Advertising and Promotion : An Integrated Marketing Bierman, Havold Jr, Charles P.Huasman,Warren H.Quantitation Analysis for Business Decision . 7th ed, Illinois : Richard D.Irwin.
- Ginzberg, E. Ginsberg, S.W. 1951. **Occupational Choice** : New York : Columbia University Press.
- Harrison, F.E.. 1981. **The Managerial Decision-Making Process**. Boston : Houghton Mifflin Com.
- Herzberg, Frederick et al.. 1959. **The motivation to work**. New York : John Eilley and Sons, Inc.
- Holland, John L. 1973. **Making Vocational Choice : A Theory Career**. New Jersey : Prentice -Hall.
- Holland, John L. 1973. **ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์** [Online]. Available : http://vichakarn.triamodum.ac.th/guidance/index.php?Itemid=41&id=35&option=com_content&task=view.
- Huse , Edgar F. 1979. **The Modern Manager**. New York : West Publishing Company.
- Macmillan, P. and Schultz D.P 1982. “**Psychology and Industry Today**.” An Introduction and Organizational. 2(April 1982) : 444-446
- Patterson , John. 1980. **Teching Personalized Decision Making**. Santa Clara County K-12 Career Education Consortium San Jose.
- Shull, Freinont a. and other. 1970. **Organizational Decision Making**. New York : Mcgraw- Hill.

Simon, H. A.. 1960. **The New Science of Management Decision**. New York : Harper and Row. Publisher.

Tiedeman and O'Hara. 1963. **Career Development Theory**. AW. Rotterdam The Netherlands: Sense Publisher.

Tolbert, E.I. 1974. **Counseling for career development**. Boston : Houghton Mifflin.

Williamson, E.G. 1965. **Vocational counseling**. New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือวิทยาลัยการบริหารและจัดการ



ประกาศวิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 44 / 2553
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2553 ให้ดำเนินการดังนี้

นายธนาชากร สุนิพัฒน์ รหัสประจำตัว 52631339 ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือของพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี (OPERATOR'S DECISION TO WORK IN SHIP BUILDING AND SHIP REPAIR INDUSTRY AT CHONBURI PROVINCE)" โดยมี ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2553

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ส่วนบริหารงานทั่วไป 3661

ที่ ศธ 0524.25 (1) / 2รพ

วันที่ 20 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายธนาถาร สุนิพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือของพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี” โดยมี ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายธนาถาร สุนิพัฒน์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ



ที่ ศธ 0524.25 / 145

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

21 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
 2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 3. รายชื่อสถานประกอบการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วยนายธนาชากร สุนิพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือของพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี" โดยมี อาจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2553 วิทยาลัยการบริหารและจัดการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายธนาชากร สุนิพัฒน์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร 0 2329 8521-2

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง
การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ
ของพนักงานในจังหวัดชลบุรี
คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยเรื่องการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการทำงานท่าน ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นความลับ และข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และงานวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้ (กรุณาตอบทุกตอนและทุกคำถาม)

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสารและระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี จำนวน 32 ข้อ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นายธนาธร สุนิพัฒน์

นักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านและกรุณาตอบข้อมูลให้ครบถ้วน

1.เพศ

ชาย หญิง

2.อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25 -30 ปี

มากกว่า 30 ปี

3.สถานภาพสมรส

โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4.ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า

อนุปริญญา/ปวส.,ปวท. หรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า

5.ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 3 ปี 3-6 ปี มากกว่า 6 ปี

6.ฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ

ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายวิศวกรรมและการออกแบบ

อื่นๆ (ระบุ)

7.ภูมิลำเนาเดิม

ชลบุรี จังหวัดอื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสารและระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย หน้าข้อความเพื่อแสดงข้อมูลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ

1. ท่านรับรู้ข้อมูลการรับสมัครงานของอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในลำดับแรกจากแหล่งใด (ตอบเพียงข้อเดียว)

- เข้าไปสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของโรงงานอุตสาหกรรมที่สนใจ
- ทราบจากป้ายประกาศหน้าโรงงานอุตสาหกรรม
- ทราบจากญาติ พี่น้องและเพื่อน
- ทราบจากแหล่งอื่นๆ

2. ท่านมีระยะเวลาในการว่างงานก่อนเข้าทำงานที่สถานประกอบการปัจจุบันในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือนานเท่าใด

- ไม่มีระยะเวลาการว่างงาน
- ต่ำกว่า 6 เดือน
- 6-12 เดือน
- มากกว่า 12 เดือน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ
ในจังหวัดชลบุรีจำนวน 32 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วประเมินระดับความคิดเห็น โดยเขียนเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องว่างของข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์
การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือ และซ่อมเรือ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน					
1. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อร่างกาย ของท่าน					
2. สถานที่ทำงานที่มีความสุขลักษณะ					
3. สถานที่ทำงานมีสถานที่พักเพื่อผ่อนคลาย ในช่วงหยุดพัก					
4. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือเครื่องจักรที่ ทันสมัย					
5. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือเครื่องจักรที่ เพียงพอต่อการทำงาน					
6. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ส่วนบุคคลให้กับคนงานในงานที่เสี่ยงต่อการ เกิดอันตราย					
7. สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงต่ออันตรายจาก สารเคมี					

การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือ และซ่อมเรือ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8. สถานที่ทำงานมีระบบถ่ายเทอากาศที่ดี					
ผลตอบแทนจากการทำงาน					
9. งานที่ทำมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา					
10. สถานที่ทำงานมีการจ่ายเบี้ยขยัน					
11. สถานที่ทำงานมีการจ่ายโบนัสให้กับคนงาน ทุกปี					
12. สถานที่ทำงานมีการให้รางวัลแก่คนงานที่ ปฏิบัติงานดีเด่น					
13. สถานที่ทำงานมีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ/เงิน ประกันสังคม)ที่เหมาะสม					
14. สถานที่ทำงานให้เงินเดือนเท่ากับหรือสูง กว่ามาตรฐานหรืออุตสาหกรรมอื่นๆ					
15. สถานที่ทำงานมีสวัสดิการรถรับส่งคนงาน					
16. สถานที่ทำงานมีการขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ ทุกปี					
ด้านฐานะทางสังคม					
17. ท่านรู้สึกถึงคุณค่าของความสำเร็จในงานที่ ทำ					
18. งานที่ท่านได้รับการยอมรับจากสังคม					
19. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน					
20. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
21. ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ควบคุม งานที่สำคัญในหน่วยงาน					

การตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือ และซ่อมเรือ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านเจตคติต่องาน					
22. ลักษณะของงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา					
23. ลักษณะงานตรงกับความสนใจของท่าน					
24. สถานที่ทำงานมีความมั่นคงไม่เคยมีประวัติ ปลดคนงานออก					
25. ลักษณะของงานที่ทำไม่มีความจำเจ					
26. ลักษณะของงานที่ท้าทายกับความสามารถ ของท่าน					
32. จัดให้คนงานได้หยุดพักผ่อนนอกเหนือจากเวลา พักทานอาหาร					
27. ภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน					
ด้านความอิสระในการทำงาน					
28. มีความเป็นอิสระทั้งความคิดและการ ปฏิบัติงาน					
29. ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบหรือ ลงโทษโดยนายจ้างตามระเบียบที่กำหนดไว้					
30. ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมี ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
31. มีบรรยากาศของการทำงานที่ดีระหว่าง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้ากับลูกน้อง					
32. จัดให้คนงานได้หยุดพักผ่อนนอกเหนือจากเวลา พักทานอาหาร					

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางผนวกที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหา กับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

คำถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	5	1
	2	1	1	1	1	1	5	1
	3	1	1	1	1	1	5	1
	4	1	1	1	1	1	5	1
	5	1	1	1	1	1	5	1
	6	1	1	1	1	1	5	1
	7	1	1	1	1	1	5	1
ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	8	1	1	-1	1	1	3	0.6
	9	1	1	1	1	1	5	1
	10	1	1	0	1	1	4	0.8
	11	1	1	1	1	1	5	1
	12	1	1	1	1	1	5	1
	13	1	1	1	1	1	5	1
	14	1	1	1	1	1	5	1
ด้านฐานะทางสังคม	15	0	1	0	1	1	3	0.6
	16	1	0	1	1	1	4	0.8
	17	1	1	1	1	1	5	1
	18	1	1	1	1	1	5	1
	19	1	1	1	1	0	4	0.8
ด้านเจตคติต่องาน	20	0	1	1	1	1	4	0.8
	21	0	1	1	1	1	4	0.8
	22	-1	0	1	1	1	2	0.4
	23	0	-1	0	1	1	1	0.2
	24	-1	0	0	1	1	1	0.2
	25	-1	0	0	1	1	1	0.2

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

คำถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านความอิสระใน การทำงาน	26	1	1	1	1	1	5	1
	27	-1	1	1	1	1	3	0.6
	28	-1	1	1	1	1	3	0.6
	29	0	1	0	0	1	2	0.4
	30	-1	1	1	1	1	3	0.6

ตารางผนวกที่ 2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้า
ทำงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือในจังหวัดชลบุรี

คำถาม	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	หมายเหตุ
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	1	0.415	
	2	0.599	
	3	0.483	ปรับปรุงข้อคำถาม
	4	0.593	
	5	0.234	ปรับปรุงข้อคำถาม
	6	0.607	
	7	0.421	ปรับปรุงข้อคำถาม
	8	0.659	
ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	9	0.589	
	10	0.376	
	11	0.592	
	12	0.596	
	13	0.610	
	14	0.547	
	15	0.212	ปรับปรุงข้อคำถาม
	16	0.511	

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

คำถาม	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	หมายเหตุ
ด้านฐานะทางสังคม	17	0.596	ปรับปรุงข้อคำถาม
	18	0.730	เปลี่ยนข้อคำถาม
	19	0.393	
	20	0.418	
	21	0.251	ปรับปรุงข้อคำถาม
ด้านเจตคติต่องาน	22	0.547	
	23	0.762	ปรับปรุงข้อคำถาม
	24	0.454	ปรับปรุงข้อคำถาม
	25	0.682	ปรับปรุงข้อคำถาม
	26	0.353	ปรับปรุงข้อคำถาม
	27	0.548	
ด้านความอิสระในการทำงาน	28	0.519	
	29	0.506	ปรับปรุงข้อคำถาม
	30	0.459	
	31	0.311	
	32	0.556	

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นทั้งฉบับเท่ากับ 0.921

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายธนาร สุนิพัฒน์
วัน เดือน ปีเกิด	17 เมษายน 2527
ที่อยู่	71/13 ม.11 ต.ทุ่งสุขลา อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20230
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2550 สำเร็จการศึกษา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ.2552-ปัจจุบัน ตำแหน่งช่างเทคนิค บริษัท พี แอนด์ เอ็ม มารีน ชัพพลาย