

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

รูปแบบวิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม ข้อมูลจากเอกสาร วารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การศึกษาข้อมูลภาคสนาม (Field Study) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ชุด ที่ผู้ศึกษา สร้างขึ้น โดยมีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์เฉพาะของการศึกษา ซึ่งลักษณะของคำถาม ประกอบด้วยคำถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลในส่วนอื่นๆ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเลือกงานในเหตุผลต่างๆ ที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองใน การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานในเหตุผลต่างๆ ที่อาจเป็นปัจจัยที่มีผลกับการพัฒนาตนเอง

เกณฑ์ในการประเมินค่าลักษณะข้อคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551, น. 74-75) โดยใช้มาตรวัดโดยกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มีทางเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มาก/เห็นด้วย

5

คะแนน

ค่อนข้างมาก/ค่อนข้างเห็นด้วย	4	คะแนน
ปานกลาง/เฉยๆ	3	คะแนน
ค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
น้อย/ไม่เห็นด้วย	1	คะแนน

เนื่องจากการวัดว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของ
วัยทำงานตอนต้นหรือไม่ จึงต้องเพิ่มมาตรวัดอีกหนึ่งระดับคือ

ไม่มีผล	0	คะแนน
---------	---	-------

และเกณฑ์ในการแปลความหมายแบ่งเป็น 6 ระดับ โดยมีขั้นของคะแนน คือ

คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึงระดับมาก/เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึงระดับค่อนข้างมาก/ค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึงระดับปานกลาง/เฉยๆ
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึงระดับค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างไม่เห็น
ด้วย		
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึงระดับน้อย/ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	0.00 - 0.99	หมายถึงไม่มีผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ วัยทำงานตอนต้นมีอายุระหว่าง 20-29 ปี จบการศึกษา
ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และเป็นผู้ทำงานในองค์กรธุรกิจเอกชนที่สถานประกอบการตั้งอยู่ใน
เขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)
เนื่องจากมีระยะเวลาศึกษาจำกัดและไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนทราบเพียงจำนวน
โดยประมาณเท่านั้น จากกลุ่มตัวอย่าง โดยประมาณการจากสถิติจากสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน (2551) ผู้ที่มีงานทำทั้งหมด 36.80 ล้านคน จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำนวน 5.44
ล้านคน ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานตอนต้นโดยประมาณร้อยละ 30 และผู้ที่อาศัยอยู่ในเขต
กรุงเทพมหานครประมาณ 1 ใน 4 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ดังนั้น ประชากรกลุ่มเป้าหมายจะ
มีจำนวนโดยประมาณ 400,000 คน

การสุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกบางส่วนของประชากรที่ต้องการศึกษา การกำหนดกลุ่ม
ตัวอย่างจะใช้สูตรตามวิธีของทาโร ยามาเน โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของขนาดตัวอย่าง เมื่อ
กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งเหมาะสำหรับการวิจัยทาง

สังคมศาสตร์ ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องศึกษาจะอยู่ที่จำนวน 400 คน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ , 2551, น. 47-48)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์และอีเมลให้กลุ่มตัวอย่างเข้ามาตอบแบบสอบถามออนไลน์ และวิธีแจกชุดแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ภายในเวลาสิบวัน เพื่อให้ตอบกลับมาภายในเวลาหนึ่งสัปดาห์หลังแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วผู้ศึกษาดูตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และความสอดคล้องของข้อมูล แล้วนำมาลงรหัสเพื่อบันทึกข้อมูลและนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติของสังคมศาสตร์ (SPSS) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

- ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านข้อมูลส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพ รายได้เทียบกับรายจ่ายต่อเดือน
- ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนระดับการให้ความสำคัญปัจจัยกับแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และจัดลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่นำมาพิจารณา
- การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน กับระดับความต้องการพัฒนาตนเอง และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ผู้ศึกษาจะกำหนดว่าหากทดสอบตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานทั้ง 13 ปัจจัย พบว่ามีความแตกต่างกันมากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ 7 ปัจจัยขึ้นไป จะสรุปว่า ตัวแปรส่วนบุคคลที่ต่างกันจะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

และในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) ผู้ศึกษาจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ Least Significant Differences (LSD)

- ทีเทสต์ (t-test) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศและภูมิลำเนา กับการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและความต้องการในการพัฒนาตนเอง

การสร้างแบบสอบถาม

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ในด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามได้ดังนี้

1. เพศ แบ่งเป็น
 - (1) เพศชาย
 - (2) เพศหญิง
2. อายุ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ตามช่วงอายุในนิยามของวัยทำงานตอนต้นที่ได้นิยามไว้ เพื่อวัดความแตกต่างระหว่างวัยทำงานตอนต้นในระยะเริ่มต้น ระยะกลาง และระยะเตรียมเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ ดังนี้
 - (1) 20-23 ปี
 - (2) 24-26 ปี
 - (3) 27-29 ปี
3. ภูมิลำเนา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม เพื่อวัดความแตกต่างระหว่างกลุ่มคนที่ทำงานตามภูมิลำเนา และคนต่างจังหวัดที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ
 - (1) กรุงเทพฯและปริมณฑล
 - (2) ต่างจังหวัด
4. การศึกษาที่สำเร็จ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ตามการศึกษาในนิยามของวัยทำงานตอนต้นที่ได้นิยามไว้ ในกรณีที่อยู่ระหว่างการศึกษาคือถือว่าอยู่ในกลุ่มสำเร็จการศึกษาแล้ว
 - (1)ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - (2) ประกาศนียบัตรบัณฑิต
 - (3) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
 - (4) ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

5. สาขาวิชาที่จบการศึกษา ในกรณีที่อยู่ระหว่างการศึกษาคือถือว่าอยู่ในกลุ่มสำเร็จการศึกษาแล้ว โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุในช่องว่างที่มีให้ในแบบสอบถาม แล้วผู้ศึกษานำมาจัดกลุ่มตามการจัดจำแนกการศึกษาตามสาขาวิชา ตามการจัดจำแนกการศึกษาตามมาตรฐานสากล (International Standard Classification of Education : ISCED1997) ของ UNESCO ISCED 1997 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์, 2548) ดังนี้
- (1) การศึกษา
 - (2) มนุษยศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์
 - (3) สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย
 - (4) วิทยาศาสตร์
 - (5) วิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง
 - (6) เกษตรศาสตร์
 - (7) สุขภาพและสวัสดิการ
 - (8) การบริการ
6. สถานภาพการสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
- (1) โสด
 - (2) สมรสแต่ยังไม่มีบุตร
 - (3) สมรสและมีบุตร
7. อายุการทำงาน รวมการทำงานก่อนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
- (1) 0-5 ปี
 - (2) 6-10 ปี
 - (3) มากกว่า 10 ปี
8. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน แบ่งเป็น 6 ช่วง โดยมีความกว้างช่วงละ 10,000 บาท เพื่อความสะดวกในการจัดกลุ่มระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อหลีกเลี่ยงการให้ระบุรายได้ที่แน่นอนซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามอาจไม่ต้องการให้ข้อมูล
- (1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
 - (2) 10,001 - 20,000 บาท
 - (3) 20,001 - 30,000 บาท
 - (4) 30,001 - 40,000 บาท
 - (5) 40,001 - 50,000 บาท

- (6) มากกว่า 50,000 บาท
9. ภาวะที่ต้องรับผิดชอบ จากแนวคิดเกี่ยวกับวัยทำงานตอนต้น กล่าวว่า วัยทำงานตอนต้นเป็นวัยที่เริ่มมีภาระในการหาเลี้ยงชีพ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีการวางรากฐานครอบครัว และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น การให้ความสำคัญกับปัจจัยในการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้นจึงขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบดังกล่าวด้วย ผู้ศึกษาจึงได้จัดกลุ่มภาวะที่วัยทำงานตอนต้นต้องรับผิดชอบ ดังนี้
- (1) รับผิดชอบต่อเฉพาะตนเอง
 - (2) รับผิดชอบต่อครอบครัวบางส่วน
 - (3) รับผิดชอบต่อครอบครัวทั้งหมด
10. จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต จากทฤษฎีการเลือกอาชีพกล่าวว่าบุคคลจะเลือกอาชีพที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้ และแนวคิดของวัยทำงานตอนต้นเกี่ยวกับการเริ่มวางรากฐานให้กับชีวิต จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต มีผลต่อการให้ความสำคัญกับปัจจัยในการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น เช่นเดียวกับภาวะที่วัยทำงานตอนต้นต้องรับผิดชอบ ซึ่งจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตสามารถแบ่งได้ ดังนี้
- (1) มีสภาพความเป็นอยู่ดี
 - (2) มีคู่ชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความสุข
 - (3) มีฐานะดี
 - (4) ประสบความสำเร็จในการทำงาน
 - (5) มีชื่อเสียง เกียรติยศ
 - (6) ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม
 - (7) เป็นเจ้าของกิจการ
 - (8) มีความมั่นคงในอาชีพ
 - (9) สามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้
 - (10) อื่นๆ

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปเป็นตารางที่ได้แสดงไปแล้ว ในตารางที่ 2.3 สามารถสรุปปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงาน และนำมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1

แสดงปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงานและการกำหนดข้อคำถามในแบบสอบถาม

ปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงาน	ข้อคำถามในแบบสอบถาม
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	11. ท่านคำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นหลักเมื่อท่านจะเลือกทำงานในองค์กร
	12. ท่านคำนึงถึงสวัสดิการเป็นส่วนสำคัญเมื่อท่านจะเลือกทำงานในองค์กร
ปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงาน	ข้อคำถามในแบบสอบถาม
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	13. ท่านต้องการที่ทำงานสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศดี ภูมิเหมาะสม
	14. ท่านชอบสถานที่ทำงานที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบครันและทันสมัย
3. ความมั่นคงในงาน	15. ท่านต้องการความมั่นคงในการทำงานสูง องค์กรไม่มีการเลิกจ้างพนักงาน
	16. ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง
4. การปกครองบังคับบัญชา	17. ท่านต้องการมีหัวหน้างานที่เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ชักถามข้อสงสัย และถ่ายทอดงานให้ท่านอย่างเต็มที่
	18. หัวหน้างานของท่านมีส่วนทำให้ท่านอยากทำงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	19. ท่านต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
	20. การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านอยากทำงาน
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	21. ท่านต้องการทำงานในตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม
	22. ท่านต้องการได้รับสิ่งของหรือการให้เกียรติที่เหมาะสมตามตำแหน่งงาน เช่น ห้องทำงานส่วนตัว รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	23. ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง
	24. ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เป็นที่ยอมรับในสังคม

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงาน	ข้อความถามในแบบสอบถาม
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	25. คุณลักษณะส่วนบุคคลและประสบการณ์ในชีวิตมีอิทธิพลต่อการเลือกงานของท่าน
	26. ท่านเชื่อว่างานที่ท่านเลือกจะสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	27. ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสูง
	28. ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้การสนับสนุนส่งให้พนักงานออกไปศึกษาดูงานและฝึกอบรมภายนอก
10. ความก้าวหน้า	29. ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสพนักงานเลื่อนตำแหน่งสูง
	30. ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสพนักงานขึ้นเงินเดือนสูง
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน	31. ท่านต้องการทำงานที่จะมีอำนาจความรับผิดชอบในงาน และอิสระในการตัดสินใจเหมาะสมกับตำแหน่ง
	32. ท่านชอบงานที่มีความท้าทายสูง
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	33. ท่านคำนึงถึงลักษณะงานที่ท่านพึงพอใจเป็นหลักเมื่อท่านจะเลือกทำงานในองค์กร
	34. ท่านคำนึงถึงภาระงานหนัก-เบาที่ท่านจะได้รับเป็นหลักเมื่อท่านจะเลือกทำงานในองค์กร

นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มวัยทำงานตอนต้นยังได้กล่าวถึงการได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่นอีก ผู้ศึกษาจึงเพิ่มเติมหัวข้อนี้ลงในแบบสอบถามเพื่อการพิจารณาด้วย

ตารางที่ 3.2

แสดงปัจจัยด้านการได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่นที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงาน
และการกำหนดข้อคำถามในแบบสอบถาม

ปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงาน	ข้อคำถามในแบบสอบถาม
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	35. ครอบครัวของท่านมีอิทธิพลต่อการเลือกงานของท่าน
	36. ท่านเลือกงานโดยมีแรงบันดาลใจจากบุคคลต้นแบบที่ท่านยอมรับนับถือ

เช่นเดียวกันกับการสร้างเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาในการเลือกงานในส่วนต่อมานี้ จะแสดงถึงการสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.3

แสดงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน
และการกำหนดข้อคำถามในแบบสอบถาม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน	ข้อคำถามในแบบสอบถาม
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	37. ท่านต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีขึ้น
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	38. บรรยากาศในสถานที่ทำงาน และความพร้อมของเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากพัฒนาตนเองในการทำงาน
3. ความมั่นคงในงาน	39. องค์กรของท่านให้ความมั่นคงกับพนักงานสูง โอกาสในการถูกเลิกจ้างต่ำ ทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน
4. การปกครองบังคับบัญชา	40. หัวหน้างานของท่านมีส่วนทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเองทำงาน

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	41. ท่านเห็นว่าการพัฒนาตนเองในการทำงาน จะทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	42. ท่านต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อให้ได้รับตำแหน่งและเกียรติยศที่ได้รับการยอมรับมากขึ้น
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	43. เนื่องจากองค์กรของท่านมีชื่อเสียง ทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานให้เหมาะสมกับการเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีชื่อเสียง
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	44. ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานเป็นค่านิยมส่วนบุคคลของท่าน
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	45. การที่องค์กรสนับสนุนและให้โอกาสแก่พนักงานในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน
10. ความก้าวหน้า	46. การที่องค์กรให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าให้พนักงานสูง ทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน	47. การที่ท่านมีอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน ทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	48. ลักษณะงานหรือภาระงานที่ท่านมีอยู่ ทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	49. บุคคลอื่น เช่น บุคคลที่ท่านนับถือ เพื่อน คนรอบข้าง ทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

จากการนำแบบสอบถามแบบสอบถามไปทดสอบก่อนใช้จริง (Pretest) กับวัยทำงานตอนต้นจำนวน 35 คน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น .90 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ (ค่าความเชื่อมั่นเกิน .80)