

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของ
วัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร” ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมุติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของร้อยละ โดยใช้
การหาค่าร้อยละของข้อมูลแต่ละด้านในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน (คน) N = 400	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	119	29.8
หญิง	281	70.3
อายุ		
20-23 ปี	46	11.5
24-26 ปี	187	46.8
27-29 ปี	167	41.8
ภูมิลำเนา		
กรุงเทพฯและปริมณฑล	255	63.8
ต่างจังหวัด	145	36.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (คน) N = 400	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	269	67.3
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	7	1.8
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	120	30
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	4	1
สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุด		
การศึกษา	8	2
มนุษยศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	52	13
สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย	219	54.8
วิทยาศาสตร์		
วิทยาศาสตร์	51	12.8
วิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง	44	11
เกษตรศาสตร์	4	1
สุขภาพและสวัสดิการ	9	2.3
การบริการ	11	2.8
ไม่ระบุ	2	0.5
สถานภาพการสมรส		
โสด	374	93.5
สมรสแต่ยังไม่มีบุตร	15	3.8
สมรสและมีบุตร	11	2.8
อายุการทำงาน		
0-5 ปี	314	78.5
6-10 ปี	82	20.5
มากกว่า 10 ปี	4	1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (คน) N = 400	ร้อยละ
รายได้ที่ได้รับต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	19	4.8
10,001-20,000 บาท	188	47
20,001-30,000 บาท	114	28.5
30,001-40,000 บาท	37	9.3
40,001-50,000 บาท	15	3.8
มากกว่า 50,000 บาท	27	6.8
ภาวะที่ต้องรับผิดชอบ		
รับผิดชอบเฉพาะตนเอง	212	53
รับผิดชอบครอบครัว	175	43.8
บางส่วน		
รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด	13	3.3
จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต		
มีสภาพความเป็นอยู่ดี	64	16
มีคู่ชีวิตที่ดี ครอบครัวมี	98	24.5
ความสุข		
มีฐานะดี	25	6.3
ประสบความสำเร็จในการ	25	6.3
ทำงาน		
มีชื่อเสียง เกียรติยศ	2	0.5
ได้รับการยอมรับนับถือจาก	1	0.3
สังคม		
เป็นเจ้าของกิจการ	38	9.5
มีความมั่นคงในอาชีพ	29	7.3
สามารถพึ่งตนเองและ	109	27.3
ช่วยเหลือผู้อื่นได้		
อื่นๆ	9	2.3

จากตาราง 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยแบ่งเป็นเพศหญิงร้อยละ 70.3 เพศชายร้อยละ 29.8
2. อายุ แบ่งเป็นสามช่วง ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุ 24-26 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.8 27-29 ปี ร้อยละ 41.8 และช่วงอายุ 20-23 ปี น้อยที่สุดในสามกลุ่มนี้คือร้อยละ 11.5
3. ภูมิลำเนา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 63.8 และต่างจังหวัดร้อยละ 36.3
4. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาคือระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ร้อยละ 30 ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตและระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ร้อยละ 1.8 และร้อยละ 1 ตามลำดับ
5. สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุด แบ่งเป็น 8 กลุ่ม โดยกลุ่มที่มีผู้ตอบแบบสอบถามสูงสุดได้แก่ กลุ่มสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือกลุ่มมนุษยศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ ร้อยละ 13 ใกล้เคียงกับกลุ่มวิทยาศาสตร์ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 12.8 และกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง คือร้อยละ 11 กลุ่มการบริการ กลุ่มสุขภาพและสวัสดิการ กลุ่มการศึกษา และกลุ่มเกษตรศาสตร์ จำนวนร้อยละ 2.8 2.3 2 และ 1 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีผู้ไม่ระบุสาขาที่จบการศึกษาร้อยละ 0.5
6. สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 93.5 สมรสแต่ยังไม่เป็นบุตร และสมรสและมีบุตร คิดเป็นร้อยละ 3.8 และ 2.8 ตามลำดับ
7. อายุการทำงานรวมถึงแต่ยังไม่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 0-5 ปี จำนวนร้อยละ 78.5 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 20.5 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 1
8. รายได้ที่ได้รับต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47 รายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 28.5 รายได้ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 9.3 รายได้ มากกว่า 50,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.8 4.8 และ 3.8 ตามลำดับ
9. ภาระที่ต้องรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาระรับผิดชอบเฉพาะตนเอง คิดเป็นร้อยละ 53 รับผิดชอบครอบครัวบางส่วน ร้อยละ 43.8 และผู้มีภาระรับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.3
10. จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือสามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.3 มีชีวิตที่ดีครอบครัวมีความสุขมีจำนวนผู้ตอบรองลงมา คือร้อยละ 24.5 มีสภาพความเป็นอยู่ดี ร้อยละ 16

เป็นเจ้าของกิจการ ร้อยละ 9.5 มีความมั่นคงในอาชีพ ร้อยละ 7.3 มีฐานะดี และประสบความสำเร็จในการทำงาน จำนวนเท่ากันคือร้อยละ 6.3 จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตที่มีผู้ตอบน้อยที่สุด ได้แก่ มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม ร้อยละ 0.5 และ 0.3 ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้ตอบที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตอื่นๆ มีจำนวนร้อยละ 2.3 ซึ่งผู้ตอบได้ระบุ เช่น มีอิสระทางการเงิน มีเงินเก็บ มีความสุข เป็นต้น

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 วิทยุทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน โดยจัดลำดับความสำคัญตามที่นำมาพิจารณา ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่วิทยุทำงานตอนต้นให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นลำดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

1.2 ปัจจัยที่วิทยุทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน

1.3 ปัจจัยที่วิทยุทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า

1.4 ปัจจัยที่วิทยุทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และโอกาสก้าวหน้า ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.5 ปัจจัยที่วิทยุทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานหรือภาระงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน โดยให้ความสำคัญกับทั้งสองปัจจัยในระดับใกล้เคียงกัน

1.6 ปัจจัยที่วิทยุทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานหรือภาระงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความสำคัญกับทั้งสองปัจจัยในระดับใกล้เคียงกัน

1.7 ปัจจัยที่วิทยุทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานหรือภาระงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความมีชื่อเสียงขององค์กร

1.8 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ การปกครอง บังคับบัญชา ค่านิยมส่วนบุคคล และตำแหน่งและเกียรติยศในงานโดยให้ความสำคัญกับทั้งสามปัจจัยในระดับใกล้เคียงกัน

1.9 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ อิทธิพลจากบุคคลอื่น

ผู้ศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเพื่อพิจารณาว่า วัยทำงานตอนต้นจะเรียงลำดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานอย่างไร

ตารางที่ 4.2

แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน	N = 380		ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.7765	0.66746	9
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.9510	0.73298	7
3. ความมั่นคงในงาน	4.4460	0.71259	2
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.4599	0.56679	1
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.3869	0.57094	3
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.3526	0.76892	12
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.6746	0.85926	10
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.9298	0.62009	8
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.0714	0.70035	4
10. ความก้าวหน้า	4.0678	0.72759	5
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และ ความท้าทายในงาน	3.9763	0.61828	6
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.6190	0.67081	11
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.5366	1.03388	13

จากตารางที่ 4.2 แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น พบว่า วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการเรียนรู้

และพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้า อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่านิยมส่วนบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ลักษณะงาน/ภาระงาน ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน และการได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่นตามลำดับ

ระดับการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกระดับตามคะแนนเฉลี่ยของแต่ละปัจจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึงระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านการปกครอง บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน ตามลำดับ

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึงระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน และปัจจัยด้านการได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น

จากลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้นตามตารางที่ 4.2 ปฏิเสธสมมุติฐานที่ระบุว่า ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นลำดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลกับการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน

2.1 วัยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.2 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.3 วัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.4 วัยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.5 วัยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.6 วิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.7 วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.8 วิทยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.9 วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.10 วิทยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

ปรากฏผลการทดสอบสมมุติฐานดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของวัยทำงานตอนต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ	อายุ	ภูมิภาค ลำเนา	ระดับ การ ศึกษา	สาขา วิชาที่จบ การ ศึกษา	สถาน- ภาพ การ สมรส	อายุ การ ทำงาน	รายได้ที่ ได้รับ ต่อเดือน	ภาระที่ ต้อง รับผิดชอบ	จุด มุ่งหมาย สูงสุดใน ชีวิต
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน										
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.257	0.625	0.276	0.676	0.339	0.179	0.469	0.171	0.459	0.385
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.624	0.617	0.078	0.312	0.669	0.802	0.741	0.181	0.162	0.711
3. ความมั่นคงในงาน	0.000*	0.988	0.253	0.699	0.533	0.168	0.212	0.003*	0.230	0.003*
4. การปกครองบังคับบัญชา	0.888	0.349	0.443	0.001*	0.040*	0.933	0.637	0.931	0.031*	0.600
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.080	0.625	0.768	0.035*	0.424	0.919	0.145	0.150	0.059	0.829
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	0.673	0.151	0.722	0.025*	0.025*	0.756	0.385	0.191	0.002*	0.001*
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	-0.502	0.025*	0.839	0.612	0.034*	0.582	0.027*	0.226	0.004*	0.030*
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	0.881	0.321	0.577	0.072	0.219	0.854	0.283	0.142	0.762	0.385
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	0.072	0.624	0.432	0.112	0.683	0.255	0.706	0.658	0.041*	0.048*
10. ความก้าวหน้า	0.991	0.826	0.633	0.315	0.196	0.419	0.527	0.785	0.027*	0.164
11. อำนาจ ความเป็นที่พึงพอใจ อิสระ และความท้าทาย ในงาน	0.045*	0.611	0.608	0.049*	0.093	0.919	0.532	0.054	0.402	0.007*
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	0.914	0.356	0.381	0.213	0.496	0.028*	0.716	0.670	0.398	0.575
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	0.550	0.051	0.859	0.189	0.393	0.178	0.170	0.533	0.439	0.249

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ว่าหากทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานทั้ง 13 ปัจจัย พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ 7 ปัจจัยขึ้นไป จะสรุปว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ปราบกฎผลการทดสอบสมมุติฐาน ดังต่อไปนี้

2.1 วิทยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์โดยใช้ค่าทีเทสต์ (t-Test) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวิทยทำงานตอนต้น จำแนกตามเพศ พบว่าวิทยทำงานตอนต้นเพศชายและเพศหญิงพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานเพศหญิงให้ความสำคัญกับมากกว่าเพศชาย

2.1.2 ปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน เพศชายให้ความสำคัญมากกว่าเพศหญิง

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่าวิทยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญกับปัจจัยในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 2 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.2 วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานในแต่ละด้าน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน 1 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร

เมื่อนำไปเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 24-26 ปี พิจารณปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 27-29 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกันเพียงปัจจัยเดียว ดังนั้นจึงสรุปว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.3 วิทยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดให้ ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์โดยใช้ค่าทีเทสต์ (t-Test) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ เลือกงานของวิทยทำงานตอนต้น จำแนกตามภูมิลำเนา ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันให้ ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.4 วิทยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันให้ ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานในแต่ละด้าน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความแตกต่างของ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน 4 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่

2.4.1 ปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา

2.4.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.4.3 ปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน

2.4.4 ปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน

เมื่อนำไปเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัย ด้านการปกครองบังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและกลุ่ม ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสรภาพ และความท้าทายในงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน 4 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.5 วิทยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน การทดสอบสมมุติฐานพบว่ายอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานในแต่ละด้าน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาที่แตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันมีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน 3 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่

2.5.1 ปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา

2.5.2 ปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน

2.5.3 ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์การ

เมื่อนำไปเปรียบเทียบบรรายคู่พบว่า

- วิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมายพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าวิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสุขภาพและสวัสดิการ วิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาการบริการพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าวิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง กลุ่มสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาสุขภาพและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมายพิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่าวิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่ม

สาขาวิชามนุษยศาสตร์และศิลปกรรม กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย พิจารณาปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์การมากกว่าวิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และศิลปกรรม วิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย พิจารณาปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์การมากกว่าวิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง และกลุ่มสาขาวิชาสุขภาพและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาแตกต่างกัน พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน 3 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.6 วิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานในแต่ละด้าน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน 1 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน/ภาระงาน

เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับรายคู่พบว่า วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแต่ยังไม่ มีบุตรพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกันเพียงปัจจัยเดียว ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.7 วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานในแต่ละด้าน ระหว่างวัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน 1 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ปัจจัยในด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร

เมื่อนำไปเปรียบเทียบรายคู่พบว่า วัยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีอายุงาน 0-5 ปี พิจารณาปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 6-10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกันเพียงปัจจัยเดียว ดังนั้นจึงสรุปว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.8 วัยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานในแต่ละด้าน ระหว่างวัยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวัยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน 1 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ปัจจัยในด้านความมั่นคงในงาน

เมื่อนำไปเปรียบเทียบรายคู่พบว่า วัยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท พิจารณาปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท พิจารณาปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกันเพียงปัจจัยเดียว ดังนั้นจึงสรุปว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.9 วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานในแต่ละด้าน ระหว่างวัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน มีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน 5 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่

- 2.9.1 ปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.9.2 ปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน
- 2.9.3 ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร
- 2.9.4 ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- 2.9.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้า

เมื่อนำไปเปรียบเทียบรายคู่พบว่า

- วัยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบเฉพาะตนเองพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่ากลุ่มที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวบางส่วน วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวทั้งหมดพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่ากลุ่มที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวบางส่วนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วัยทำงานตอนต้นกลุ่มที่รับผิดชอบเฉพาะตนเองพิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบครอบครัวบางส่วน และกลุ่มที่รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วัยทำงานตอนต้นกลุ่มที่รับผิดชอบเฉพาะตนเองพิจารณาปัจจัยความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบครอบครัวบางส่วนและกลุ่มที่รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วัยทำงานตอนต้นกลุ่มที่รับผิดชอบเฉพาะตนเองพิจารณาปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบครอบครัวบางส่วนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วัยทำงานตอนต้นกลุ่มที่รับผิดชอบเฉพาะตนเอง และกลุ่มที่รับผิดชอบครอบครัวบางส่วนพิจารณาปัจจัยด้านความก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน 5 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.10 วิทยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิไสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานในแต่ละด้าน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกัน มีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน 5 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่

2.10.1 ปัจจัยในด้านการความมั่นคงในงาน

2.10.2 ปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน

2.10.3 ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร

2.10.4 ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

2.10.5 ปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสรระ และความท้าทายในงาน

เมื่อนำไปเปรียบเทียบรายคู่พบว่า

- ปัจจัยด้านความความมั่นคงในงานไม่มีความแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือฐานะดี และกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือประสบความสำเร็จในการทำงาน พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือสามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้ และกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือสามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้ พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีคู่ชีวิตที่ดีครอบครัวมีความสุข มีฐานะดี และเป็นเจ้าของกิจการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือประสบความสำเร็จในการทำงาน พิจารณาปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีคู่ชีวิตที่ดีครอบครัวมีความสุข เป็นเจ้าของกิจการ และสามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีคู่ชีวิตที่ดีครอบครัวมีความสุข มีฐานะดี และประสบความสำเร็จในการทำงาน พิจารณาปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือเป็นเจ้าของกิจการ และกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือสามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้ พิจารณา

ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือเป็น
เจ้าของกิจการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มี
คู่ชีวิตที่ดีครอบครัวมีความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงานพิจารณาปัจจัยด้านอำนาจ
ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงานมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือเป็น
เจ้าของกิจการ และกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือสามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้
พิจารณาปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงานมากกว่ากลุ่มที่มี
จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีคู่ชีวิตที่ดีครอบครัวมีความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต
แตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน 5 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทย
ทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
การเลือกงานไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน พบว่า ไม่มีตัวแปร
ส่วนบุคคลที่ต่างกันมากกว่าครึ่งหนึ่งของ 13 ปัจจัย โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ มีปัจจัยที่
เกี่ยวข้องกับการเลือกงานที่แตกต่างกันสูงสุดเพียง 5 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นที่มี
ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ จากตาราง 4.3 เมื่อพิจารณาในอีกด้านหนึ่งจะพบว่า

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีเพศ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน
และจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษา
สาขาวิชาที่ศึกษาและภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานเป็นปัจจัยที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษา
สาขาวิชาที่ศึกษา ภาระที่ต้องรับผิดชอบ และจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันนำมาพิจารณา
ในการเลือกงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรเป็นปัจจัยที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุ สาขาวิชาที่
ศึกษา อายุการทำงาน ภาระที่ต้องรับผิดชอบ และจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันนำมา
พิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่ช่วยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ และจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ช่วยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านอำนาจ ความเป็นที่ปรึกษา อิศระ และความท้าทายในงานเป็นปัจจัยที่ช่วยทำงานตอนต้นที่มีเพศ ระดับการศึกษา และจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานเป็นปัจจัยที่ช่วยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันนำมาพิจารณาแตกต่างกันมากที่สุดถึง 5 ปัจจัย จาก 10 ปัจจัย

อย่างไรก็ตามนอกจากปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรแล้ว ปัจจัยที่ช่วยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันอื่นๆ ก็พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก ดังนั้นจึงถือว่าช่วยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างในการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

- 3.1 วัยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 3.2 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 3.3 วัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
- 3.4 วัยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 3.5 วัยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
- 3.6 วัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 3.7 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 3.8 วัยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 3.9 วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 3.10 วัยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ปรากฏผลการทดสอบสมมุติฐานดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของวัยทำงานตอนต้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาตนเองในการทำงาน	เพศ	อายุ	ภูมิภาค- ลำเนา	ระดับ การ ศึกษา	สาขา วิชาที่จบ การ ศึกษา	สถาน- ภาพ การ สมรส	อายุ การ ทำงาน	รายได้ที่ ได้รับ ต่อเดือน	ภาระที่ ต้อง รับผิดชอบ	จุด มุ่งหมาย สูงสุดใน ชีวิต
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.439	0.811	0.235	0.022*	0.381	0.471	0.099	0.208	0.055	0.439
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.314	0.697	0.318	0.600	0.748	0.842	0.442	0.045*	0.723	0.620
3. ความมั่นคงในงาน	0.890	0.729	0.861	0.171	0.124	0.286	0.806	0.010*	0.606	0.072
4. การปกครองบังคับบัญชา	0.253	0.695	0.481	0.111	0.635	0.179	0.535	0.439	0.575	0.855
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.306	0.964	0.151	0.037*	0.243	0.733	0.891	0.272	0.144	0.504
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	0.447	0.251	0.906	0.279	0.655	0.328	0.622	0.018*	0.183	0.040*
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	0.998	0.548	0.565	0.496	0.664	0.799	0.985	0.479	0.428	0.416
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	0.564	0.699	0.758	0.063	0.273	0.292	0.890	0.548	0.679	0.533
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	0.393	0.322	0.425	0.464	0.761	0.282	0.426	0.840	0.361	0.460
10. ความก้าวหน้า	0.442	0.771	0.924	0.110	0.291	0.238	0.559	0.807	0.045*	0.897
11. อำนาจ ความเป็นที่พอใจ อิศระ และความท้าทาย ในงาน	0.633	0.314	0.571	0.060	0.666	0.985	0.786	0.839	0.404	0.501
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	0.258	0.258	0.555	0.159	0.094	0.688	0.028*	0.292	0.996	0.077
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	0.702	0.488	0.238	0.090	0.452	0.639	0.278	0.196	0.889	0.140

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ว่าหากทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานทั้ง 13 ปัจจัย พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ 7 ปัจจัยขึ้นไป จะสรุปว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามปัจจัยส่วนบุคคลปรากฏผลการทดสอบสมมุติฐาน ดังต่อไปนี้

3.1 วิทยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าทีทดสอบ (t-Test) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของวิทยทำงานตอนต้น จำแนกตามเพศ พบว่าวิทยทำงานตอนต้นเพศชายและเพศหญิงพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่าวิทยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.2 วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.3 วิทยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่ายอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าทีทดสอบ (t-Test) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของวิทยทำงานตอนต้น จำแนกตามภูมิลำเนา ไม่พบว่ามีความแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงสรุปว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขต กรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.4 วิทยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน 2 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่

3.4.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.4.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เมื่อนำไปเปรียบเทียบรายคู่พบว่า

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน 2 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่า วิทยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.5 วิทยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน การทดสอบสมมุติฐานพบว่ายอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานในแต่ละด้าน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาที่แตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษา

แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาแตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.6 วิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน การทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานในแต่ละด้าน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.7 วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานในแต่ละด้าน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน 1 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน/ภาระงาน

เมื่อนำไปเปรียบเทียบรายคู่พบว่า วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีอายุงาน 0-5 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 6-10 ปีพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันเพียงปัจจัยเดียว ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.8 วิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปฏิสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในแต่ละด้าน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน 3 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่

3.8.1 ปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

3.8.2 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

3.8.3 ปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน

เมื่อนำไปเปรียบเทียบรายคู่พบว่า

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาทพิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท พิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทพิจารณาปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

- วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาทพิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันเพียง 3 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.9 วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปฏิเสหสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานในแต่ละด้าน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน มีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน 1 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ปัจจัยในด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน

เมื่อนำไปเปรียบเทียบรายคู่พบว่า วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบเฉพาะตนเองพิจารณาปัจจัยด้านความก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน 1 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.10 วิทยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปฏิเสหสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานในแต่ละด้าน ระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกัน มีความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน 1 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ปัจจัยในด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน

เมื่อนำไปเปรียบเทียบรายคู่พบว่า วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีฐานะดี พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน มากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีสภาพความเป็นอยู่ดี และมีคู่ชีวิตดี ครอบครัวมีความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันเพียง ปัจจัยเดียว ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน พบว่า ไม่มีตัวแปรส่วนบุคคลที่ต่างกันมากกว่าครึ่งหนึ่งของ 13 ปัจจัย โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานที่แตกต่างกัน

สูงสุดเพียง 3 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ จากตาราง 4.4 เมื่อพิจารณาในอีกด้านหนึ่งจะพบว่า

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ต่ำกว่าต่อเดือนแตกต่างกันนำมาพิจารณาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ต่ำกว่าต่อเดือนแตกต่างกันนำมาพิจารณาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานเป็นปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ต่ำกว่าต่อเดือน และจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันนำมาพิจารณาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันนำมาพิจารณาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานเป็นปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันนำมาพิจารณาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามวัยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ก็ไม่ได้มีความแตกต่างในการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานเท่าใดนัก ด้วยเหตุนี้จึงถือว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างในการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน