

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของ วัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร” นี้ จากการศึกษาวิจัยผู้ศึกษาได้แบ่งประเด็นอภิปราย เป็น 2 ส่วน ได้แก่

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน

5.2 ปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถจัดลำดับการให้ความสำคัญของวัยทำงานตอนต้น เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน และจะแบ่งกลุ่มอภิปราย ดังนี้

กลุ่มที่ 1

1. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากที่สุด
2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน
3. ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มที่ 2

4. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า
6. ปัจจัยด้านอำนาจ ความเป็นที่พอใจ อิศระ และความท้าทายในงาน

กลุ่มที่ 3

7. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

กลุ่มที่ 4

8. ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล
9. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
10. ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร

กลุ่มที่ 5

11. ปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน
12. ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร

กลุ่มที่ 6

13. ปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน
14. ปัจจัยด้านการได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่นตามลำดับ

ตารางที่ 5.1

แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก

กับปัจจัยที่วิทยาลัยทำงานตอนต้นนำมาพิจารณาเลือกงานตามผลการวิจัย

ทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์	ทฤษฎีสององค์ประกอบ ของเฮิร์ชเบิร์ก		ปัจจัยที่วิทยาลัยทำงานตอนต้น นำมาพิจารณาเลือกงาน	อันดับ
ความต้องการการเข้าถึง ตนเองอย่างถ่องแท้ (Self-Actualization)	ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)	ลักษณะงาน	ลักษณะงาน/ภาระงาน	11
		ความรับผิดชอบ	อำนาจ ความสำเร็จ ความสำเร็จ และความท้าทายในงาน	6
		ความก้าวหน้า	ความก้าวหน้า	5
		โอกาสเจริญเติบโต	โอกาสในการเรียนรู้และ พัฒนาตนเอง	4
			ค่านิยมส่วนบุคคล	8
ความต้องการที่จะได้รับ การยกย่อง (Self Esteem)	ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)	การยกย่องและ ความสำเร็จในการทำงาน	ตำแหน่งและเกียรติยศ ในงาน ความมีชื่อเสียงขององค์กร	10 12
ความต้องการทางสังคม (Love and Belongingness)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3
		ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	การปกครองบังคับบัญชา	1
ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)	สภาพแวดล้อมของการทำงาน	สภาพแวดล้อมการทำงาน	2
		ความมั่นคงในงาน	ความมั่นคงในงาน	7
ความต้องการทาง ร่างกาย (Physiological Needs)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)	ผลตอบแทน	ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	9

จากตาราง 5.3 ที่ได้นำทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์กมาใช้เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน เนื่องจากทั้งสองทฤษฎีเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบาย และแจกแจงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานได้ค่อนข้างชัดเจน และครอบคลุมมากกว่าทฤษฎีอื่น จากตารางนี้และการแบ่งกลุ่มข้างต้นปัจจัยที่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์กและอยู่ในกลุ่มความต้องการการเข้าถึงตนเองอย่างถ่องแท้ (Self-Actualization) ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ น่าจะเป็นปัจจัยที่บุคคลให้ความสำคัญในลำดับแรกๆ ส่วนปัจจัยที่อยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์กและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องน่าจะอยู่ในอันดับรองลงมาและปัจจัยที่อยู่ในกลุ่มปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์กน่าจะอยู่ในลำดับท้ายๆ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เมื่อพิจารณาตามที่เฮิร์ชเบิร์ก (2493 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2546, น.310-317) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน สิ่งจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจการทำงานโดยตรง สิ่งจูงใจภายในจะทำให้บุคคลถูกจูงใจด้วยตัวเอง โดยปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความเจริญเติบโต ส่วนปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทน และความมั่นคง นโยบายบริษัท ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ บริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลจะกำจัดความไม่พอใจในงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น ส่วนปัจจัยจูงใจสร้างความพอใจและสร้างผลการดำเนินงานให้สูงขึ้นได้

แต่จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า การปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ร้ายทำงานตอนต้นให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการเลือกงาน อันดับสองได้แก่ความมั่นคงในงาน และอันดับสามคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้งสามอันดับนี้ไม่สอดคล้องกับเฮิร์ชเบิร์กในแง่ของการจูงใจ เนื่องจากทั้งสามปัจจัยนี้เป็นปัจจัยอนามัยที่ไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากค่านิยมพื้นฐานของคนไทยที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกมาก โดยให้ความสำคัญกับผู้มีอำนาจหรือผู้อาวุโส เห็นแก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมาก และการอยู่ในองค์การแบบพึ่งพาอาศัยกัน ตามที่ประนะอม โสมวินวิวัฒน์ และเกศินี วิฑูรชาติ (2532 อ้างถึงใน อารีย์ เพ็ชรรัตน์, 2541, น.41) ได้กล่าวไว้ ซึ่งแตกต่างจากคนอเมริกันที่เฮิร์ชเบิร์กศึกษา เนื่องจากคนอเมริกามีค่านิยมพื้นฐานแบบให้ความสำคัญกับการปฏิบัติให้ได้ผล เชื้อในระบบการยกย่องตามผลงาน แรงจูงใจการทำงานเกิดจากตนเอง ต้องการงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย เน้นความสำเร็จ ปัจจัยจูงใจของคนอเมริกั้นกับคนไทยจึงมีความแตกต่างกัน

นอกจากนี้ จากการศึกษาของบริษัทเคลลีเซอร์วิส (Kelly Services, 2005) พบว่าคนไทยเชื่อถือ และศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมากจึงไม่น่าแปลกใจที่ผลการวิจัยในครั้งนี้จะ

พบว่า การปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการเลือกงาน

อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาที่ผู้ศึกษาได้ทำวิจัยนี้ เป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยอยู่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอย ซึ่งอาจเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานค่อนข้างมากกว่าปัจจัยอื่นๆ

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสรภาพ และความท้าทายในงาน โดยทั้งสามปัจจัยนี้วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาตามที่เฮิร์ชเบิร์กได้กล่าวไว้ข้างต้น ทั้งสามปัจจัยนี้เฮิร์ชเบิร์กถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนไทยก็ไม่ได้ละเลยต่อสิ่งจูงใจภายในที่จะทำให้บุคคลถูกจูงใจด้วยตัวเองเช่นเดียวกับคนอเมริกัน เพียงแต่โดยค่านิยมพื้นฐานของคนไทยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในองค์การแบบพึ่งพาอาศัยกันมากกว่า ดังนั้น คนไทยและคนอเมริกันจึงไม่ได้มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงแต่ด้วยค่านิยมพื้นฐานที่แตกต่างกันการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยจึงมีความแตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 อันได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยด้านนี้แสดงให้เห็นว่าคนไทยให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงาน และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในสถานที่ทำงานค่อนข้างมากอาจเป็นเพราะลักษณะของคนไทยที่นิยมความโอ่อ่าหรูหรา สะดวกสบาย ตามที่ประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง (2530 อ้างถึงใน กรรณิการ์ เจริญกุล , 2543, น.16) ได้ศึกษา ดังนั้น คนไทยจึงให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมค่อนข้างมาก แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังให้ความสำคัญกับงานมากกว่า

กลุ่มที่ 4 ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ทั้งสามปัจจัยนี้แม้ว่าจะอยู่ในอันดับรองๆ แต่วัยทำงานตอนต้นก็ยังให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่าลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานที่วัยทำงานตอนต้นพิจารณาแตกต่างจากที่คาดไว้ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการน่าจะเป็นลำดับแรกที่วัยทำงานตอนต้นพิจารณาในการเลือกงาน ซึ่งสันสนา สิริตาม (2550 อ้างถึงใน อานันท์ เริงชวโน, 2550, น.12) ระบุไว้ว่าวัยทำงานตอนต้นมีความเชื่อว่าเงินเป็นเครื่องมือที่จะไปสู่โอกาสและความสำเร็จในชีวิต ยอมเปลี่ยนงานใหม่เพื่อรายได้ที่ดีกว่า แต่จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญในลำดับหลังๆ เมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ส่วนในปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ก็อยู่ในอันดับรองๆ ตามที่คาดไว้ ทั้งนี้แม้ว่าปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลจะเทียบได้ว่าอยู่ในลำดับขั้นสูงสุดคือ ลำดับขั้นความต้องการการเข้าถึงตนเองอย่างถ่องแท้ ตามที่ทฤษฎีความ

ต้องการของมาสโลว์ได้กล่าวไว้ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน โยธิน ศันสนยุทฺธ, 2535) แต่ก็เป็นปัจจัยที่ไม่ได้รับความสนใจตามทฤษฎีอื่นๆ ดังนั้นการที่ผลการวิจัยจะพบว่าปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลจะอยู่ในลำดับรองจากปัจจัยอื่นก็เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ และปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรแม้จะเป็นปัจจัยจูงใจตามที่เฮิร์ชเบิร์กได้ระบุไว้ แต่ก็เป็นปัจจัยที่อยู่ในลำดับรองลงมาตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ที่มีการแบ่งเป็นลำดับขั้นซึ่งปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าปัจจัยจูงใจอื่นๆ ผลการวิจัยที่ออกมาจึงอยู่ในลำดับรอง

กลุ่มที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน สำหรับปัจจัยในด้านนี้ก็เป็นปัจจัยจูงใจอีกอย่างหนึ่งตามที่เฮิร์ชเบิร์กได้ระบุไว้ แต่จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ก็พบว่า วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนี้ค่อนข้างมาก แต่ก็ยังเป็นรองจาก ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะค่านิยมพื้นฐานของคนไทยดังที่ประนอม โสภินิวิพัฒน์ และเกศินี วิฑูรชาติ ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีความแตกต่างจากชาวอเมริกัน ในข้อที่ว่าคนไทยมีแนวทางการทำงานอย่างกว้างๆ มองธุรกิจแบบผสมผสาน คนไทยจึงเห็นความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ เนื่องจากคนไทยมีมุมมองกว้างๆ และผสมผสานทำให้ไม่เกี่ยงงาน ทำงานอะไรก็ได้ เพราะเห็นแก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า จึงทำให้เกิดความร่วมมือ เอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือกันในการทำงาน ดังนั้น ไม่ว่างานจะมีลักษณะหรือมีภาระงานอย่างไรหากบุคคลช่วยเหลือกันการทำงานก็จะสำเร็จลุล่วงได้

กลุ่มที่ 6 ปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน และปัจจัยด้านการได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น โดยทั้งสองปัจจัยนี้วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากวิทยทำงานตอนต้นเป็นวัยที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน ทำงานเพื่อมุ่งวางรากฐานให้ตนเองและครอบครัวจะสนใจในความสำเร็จและรายได้มากกว่า เพราะเชื่อว่าเงินจะนำมาซึ่งโอกาสต่างๆ ดังที่ ศันสนา สิริตม (2550 อ้างถึงใน อานันท์ เชิงชวโน, 2550, น.12) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับลักษณะของวิทยทำงานตอนต้น นอกจากนี้บุคคลยังเชื่อในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง การเลือกงานจึงขึ้นอยู่กับตนเองมากกว่าที่จะทำตามบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลต้นแบบที่ยอมรับนับถือ และนอกจากนี้แม้ว่าปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานจะเป็นปัจจัยจูงใจตามที่เฮิร์ชเบิร์กได้ระบุไว้ แต่ก็เป็นปัจจัยที่อยู่ในลำดับรองลงมาตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ที่มีการแบ่งเป็นลำดับขั้นซึ่งปัจจัยนี้ก็อยู่ในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าปัจจัยจูงใจอื่นๆ ซึ่งไม่เป็นที่น่าแปลกใจที่ปัจจัยนี้จะอยู่ในลำดับท้ายๆ

นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่าวิทยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไม่เป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้ว่าปัจจัยในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบ และ

จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันน่าจะมีผลต่อการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ศึกษาคาดว่ากรณีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อการเลือกงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานทั้ง 13 ประการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานเพียงแค่บางส่วนเท่านั้น

จากการวิจัย พบว่าเพศที่แตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับนิรามิส อรุณทอง (นิรามิส อรุณทอง, 2539) เพศต่างกันมีปัจจัยในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยก็พบว่าบางปัจจัยที่เพศชายกับเพศหญิงให้ความสำคัญแตกต่างกัน ได้แก่ เพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากกว่าเพศชาย และเพศชายให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน มากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้สาเหตุอาจเนื่องด้วยสภาพสังคมที่เพศหญิงมีข้อจำกัดในการทำงานมากกว่า งานบางตำแหน่งหรือบางองค์การไม่ยอมรับเพศหญิง เพศหญิงมีโอกาสถูกเลิกจ้างมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีภาระในการตั้งครรภ์ หรือต้องดูแลบุตร ดูแลครอบครัวมากกว่าเพศชาย เพศหญิงจึงต้องการความมั่นคงในงานมากกว่าเพศชาย ส่วนในปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงานที่เพศชายให้ความสำคัญมากกว่าเพศหญิง อาจเนื่องด้วยธรรมชาติของเพศชายที่ต้องการการมีอำนาจการควบคุมและการเอาชนะมากกว่าเพศหญิง เพศชายจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงานมากกว่าเพศหญิง ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงเป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้เพียงบางส่วน

ในด้านของอายุที่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยก็พบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คือวัยทำงานตอนต้นมีอายุไม่แตกต่างกันมากนัก ผลที่ได้จึงพบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งในการพิจารณาปัจจัยนี้ก็จะเป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้เพียงบางส่วนที่พบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาสูงจะพิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานและปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงานมากกว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องจากวัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความต้องการการยอมรับในสังคมมากกว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทั้งนี้เพราะในสังคมไทยการมีหน้ามีตา มีฐานะทางสังคมที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ สังคม

จึงให้การยอมรับและยกย่องผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสที่จะมีหน้าที่การงานดี และฐานะทางสังคมจะดูดีกว่า มีโอกาสที่จะมีอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสรภาพ และความท้าทายในงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า อย่างไรก็ตามวัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันก็พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้ อย่างไรก็ตามก็ยังมีบางส่วนที่พบว่ามีความแตกต่างกันคือ วัยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแต่ยังไม่มีบุตรพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากวัยทำงานตอนต้นเป็นวัยที่เริ่มเข้าสู่การมีครอบครัวของตนเองดังที่ ศรีประภา ชัยสินธพ (2541 อ้างถึงใน อานันท์ เริงชวโน, 2550, น.13) ได้แบ่งกลุ่มวัยทำงานตอนต้นออกเป็นสองกลุ่ม ซึ่งกลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่เริ่มเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งครอบครัวมาพึ่งตนเอง อีกกลุ่มคือกลุ่มที่เริ่มมีครอบครัว เริ่มการเป็นพ่อแม่ สร้างฐานะครอบครัวดังนั้นการพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานที่ได้รับในกลุ่มวัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพสมรสแต่ยังไม่มีบุตรจึงต้องพิจารณามากกว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากอาจต้องพิจารณาลักษณะงาน/ภาระงานที่ได้รับในแง่ของการมีเวลาให้ครอบครัว ความเครียดจากการทำงานที่อาจมีผลกระทบต่อครอบครัวมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด

จากการวิจัย พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งก็พบว่าเป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้เพียงบางส่วนที่มีผลว่า วัยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีอายุงาน 0-5 ปี พิจารณาปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 6-10 ปี ซึ่งอาจมีเหตุผลในแง่ที่กลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่ามีความคาดหวังและความใฝ่ฝันในการได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงมากกว่า แต่กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่าอาจมีความรอบคอบในการมององค์การมากกว่า ความคาดหวังและความใฝ่ฝันอาจลดลงเมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น มองว่าองค์การทุกองค์การต่างก็มีปัญหาที่แตกต่างกันไป และองค์การที่ไม่มีชื่อเสียงอาจมีข้อดีอื่นๆ มาทดแทนก็ได้ ดังนั้นวัยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่าจึงให้ความสำคัญกับชื่อเสียงขององค์กรน้อยกว่า

ในด้านรายได้ที่แตกต่างกันของวัยทำงานตอนต้น จากการวิจัยก็พบว่า วัยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ข้างต้นที่เป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้เพียงบางส่วน ซึ่งในด้านรายได้ที่แตกต่างกันก็พบว่า วัยทำงานตอนต้นรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากกว่ากลุ่มที่มีกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจากการที่ผู้ที่มีรายได้สูงจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่า จึงพร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับความมั่นคงน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า

ในด้านภาระที่วัยทำงานตอนต้นต้องรับผิดชอบ จากการวิจัยพบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้แต่ก็ยังมีบางส่วนที่แตกต่างกัน โดยวัยทำงานตอนต้นที่มีภาระต้องรับผิดชอบเฉพาะตนเองจะพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน ความมีชื่อเสียงขององค์กร ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านความก้าวหน้ามากกว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัวมากกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัยทำงานตอนต้นที่มีภาระต้องรับผิดชอบเฉพาะตนเองอาจมาจากครอบครัวที่มีฐานะดีกว่ากลุ่มที่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัวด้วย มีโอกาสเลือกที่จะทำหรือไม่ทำงานมากกว่า ตั้งเงื่อนไขกับการเลือกงานได้มากกว่า จึงให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้มากกว่า อย่างไรก็ตามวัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า วัยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไม่เป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้ อาจมีเหตุผลเนื่องจากบุคคลทุกคนต่างก็ต้องทำงานเพื่อความอยู่รอดเช่น และต่างต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงานเช่นเดียวกัน แม้ว่าจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตจะแตกต่างกัน การพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานจึงไม่แตกต่างกัน แต่มีกลุ่มที่น่าสนใจต่างจากกลุ่มอื่น คือวัยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือการประสบความสำเร็จในการทำงานจะพิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน ความมีชื่อเสียงขององค์กร ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงานมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตอื่นๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าแต่ละปัจจัยจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต แต่สำหรับปัจจัยด้านความก้าวหน้าซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่เฮิร์ตเบิร์กได้สรุปไว้ดังได้กล่าวไปแล้วข้างต้น จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคคลทุกคนให้ความสำคัญกับความก้าวหน้ามากไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับที่เฮิร์ตเบิร์ก(Hertzberg, 1959, p.110-117 อ้างถึงใน วนิดา สุนทร, 2550, น.7) ได้กล่าวไว้ว่าคนทำงานทุกคน เมื่อทำงานต่างก็ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกคน ดังนั้น ไม่ว่าบุคคลจะมีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันอย่างไร ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าก็เป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนให้ความสำคัญไม่แตกต่างกัน

5.2 ปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ในด้านการพัฒนาตนเองในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไม่เป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้ว่าปัจจัยในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบ และจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันน่าจะมีผลต่อทำให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน เนื่องจากผู้ศึกษาคาดว่าการมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันน่าจะมีการมีความคาดหวังในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เช่นเดียวกับความคาดหวังในการเลือกทำงานที่ต่างกัน อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานทั้ง 13 ประการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานเพียงแค่บางส่วนเท่านั้น

จากการวิจัย พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้ แต่ทั้งนี้ก็มีบางส่วนที่พบว่าแตกต่างกัน อันได้แก่ วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองเนื่องจาก ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าวิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ายังไม่ได้รับความตอบแทนในระดับที่พึงพอใจ เมื่อเทียบกับบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ดังนั้นเพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับที่สูงขึ้น บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่า

จากการวิจัย พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับในเรื่องอื่นๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้ แต่ก็มีบางส่วนที่พบว่าแตกต่างกัน กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองเนื่องจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่ามีสภาพแวดล้อมการทำงานดีกว่าจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีรายได้เท่ากับกลุ่มที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีไม่เทียบเท่ากับที่บุคคลต้องการแต่มีรายได้ดีกว่า ส่วนในด้านความมั่นคงในงานบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองเนื่องจากต้องการความมั่นคงมากกว่า อาจเป็นเพราะผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าอาจมีความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์ไม่เทียบเท่ากับผู้ที่มีรายได้สูงกว่าที่มีความรู้ความสามารถที่องค์การต้องการมากกว่า ความมั่นคงในงานจึงต่ำกว่า ดังนั้นจึงต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตามที่องค์การต้องการเพื่อให้มีความมั่นคงในงาน นอกจากนี้บุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่ายังพิจารณาด้าน

ตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากค่านิยมส่วนบุคคลของบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่านั่นเองที่ต้องการตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่าการมีรายได้สูง ดังนั้น บุคคลที่มีค่านิยมดังกล่าวจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะมีตำแหน่งและเกียรติยศในงานในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าที่บุคคลกลุ่มนี้มีรายได้ต่ำกว่าบุคคลอีกกลุ่มเป็นผลมาจากการมีค่านิยมที่ต้องการตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่าการมีรายได้สูง

ปัจจัยด้านจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตเช่นเดียวกับปัจจัยอื่นๆ ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น วิทยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546, น. 10-100) บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอจะสามารถสนับสนุนองค์การให้มีความได้เปรียบ และแข่งขันอยู่ได้ บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอจึงเป็นที่ต้องการขององค์การในยุคปัจจุบัน ซึ่งไม่ว่าบุคคลจะมีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกัน แต่ทุกคนก็ต้องทำงานเพื่อความอยู่รอด และเพื่อไปถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตนั้น ดังนั้นบุคคลจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์การ